

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

COHORTE 2021

Tema: "La motivación y su influencia en el desempeño laboral del talento humano de las empresas del sector minero"

Trabajo de Titulación, previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano

Autora: Ingeniera María Fernanda Páez Ortiz

Director: Ingeniero Marcelo Javier Mancheno Saá, Magíster

Ambato – Ecuador

2022

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas

El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por el *Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.*, e integrado por las señoras: *Doctora Jenny Margoth Gamboa Salinas, Magíster, e Ingeniera Jacqueline Del Pilar Hurtado Yugcha, Magíster*, designados por la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor el Informe Investigación con el tema: “*La motivación y su influencia en el desempeño laboral del talento humano de las empresas del sector minero*”, elaborado y presentado por la Señora *Ingeniera María Fernanda Páez Ortiz*, para optar por el Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano; una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA
Presidente y Miembro del Tribunal

Dra. Jenny Margoth Gamboa Salinas, Mg.
Miembro del Tribunal

Ing. Jacqueline Del Pilar Hurtado Yugcha, Mg.
Miembro del Tribunal

AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el Trabajo de Titulación, presentado con el tema: “*La motivación y su influencia en el desempeño laboral del talento humano de las empresas del sector minero*”, le corresponde exclusivamente a la Ingeniera María Fernanda Páez Ortiz, Autora bajo la Dirección del Ingeniero Marcelo Javier Mancheno Saá, Magíster, Director del Trabajo de Titulación y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

Ingeniera María Fernanda Páez Ortiz
C.C.: 1803561982
AUTORA

Ingeniero Marcelo Javier Mancheno Saá, Magíster
C.C.:1803549219
DIRECTOR

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el Trabajo de Titulación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos de mi trabajo, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad.

Ingeniera María Fernanda Páez Ortiz
C.I.: 1803561982

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

PORTADA	i
A LA UNIDAD ACADÉMICA DE TITULACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS	ii
AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN	iii
DERECHOS DE AUTOR	iv
AGRADECIMIENTO	x
DEDICATORIA	xi
RESUMEN EJECUTIVO	xii
EXECUTIVE SUMMARY	xiv
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	2
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	2
1.1. Justificación.....	2
1.2. Objetivos	3
1.2.1. General.....	3
1.2.2. Específicos	4
CAPÍTULO II	5
ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	5
2.1. TEORÍA DE LA JERARQUÍA DE MASLOW (1943).....	5
Figura 1. Pirámide de necesidades de Maslow	6
2.2. TEORÍA DE HERZBERG	6
a) Factores higiénicos	6
b) Factores motivacionales	7
2.3. TEORÍA DEL DESEMPEÑO LABORAL POR COMPETENCIAS	7
Capacidad Comunicativa	8
Empatía	8
Habilidades	8
Compromiso	8
2.5. GUARACA	9
2.6. MATABANCHOY & JIMÉNEZ.....	10
2.7. REVISTA DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO EDUCATIVO.....	10

2.8. MOTIVACIÓN	11
2.9. MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	12
2.10. MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	12
2.11. DESEMPEÑO LABORAL	12
2.12. PRODUCTIVIDAD LABORAL	13
2.13. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL	13
CAPÍTULO III.....	16
MARCO METODOLÓGICO	16
3.1. Ubicación.....	16
3.2. Equipos y materiales.....	16
3.3. Tipo de investigación	16
3.4. Hipótesis	17
3.5. Población o muestra	17
3.5.1. Población	17
3.5.2. Muestra	17
3.5.3. Tamaño de la muestra	18
3.6. Recolección de Información.....	19
3.7. Procesamiento de la información y análisis estadístico	20
3.8. Variables respuesta o resultados alcanzados	20
CAPÍTULO IV	22
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	22
4.1. Análisis descriptivos de datos	22
4.2. Validez y confiabilidad.....	24
4.3. Prueba de Normalidad Kolmogórov-Smirnov.....	25
4.4. Comprobación de la Hipótesis.....	27
4.5. Implicancia	27
4.6. Futura Investigación	28
CAPÍTULO V.....	29
CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES, BIBLIOGRAFÍA Y ANEXOS ..	29
5.1. CONCLUSIONES.....	29
5.2. RECOMENDACIONES	30
5.3. BIBLIOGRAFÍA	32
5.4. ANEXOS.....	35
Anexo N°1.....	35

Aceptación de desarrollo del proyecto de investigación por parte de la empresa minera METALESA.....	35
Anexo N° 2.....	36
Encuestas	36
Anexo N°3.....	45
Validación por expertos.....	45
Anexo N° 4.....	47
KMO Comunalidades.....	47
Anexo N° 5.....	49
Evidencia Fotográfica	49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Análisis descriptivo Edad	22
Tabla 2.	Análisis Descriptivo Género	22
Tabla 3.	Análisis Descriptivo Tiempo de Trabajo	23
Tabla 4.	Análisis Descriptivo Nivel de Estudios	23
Tabla 5.	Alfa de Cronbach de la Motivación y Desempeño Laboral.....	24
Tabla 6.	Prueba de KMO y Bartlett	24
Tabla 7.	Comunalidades	25
Tabla 8.	Pruebas de normalidad.....	25
Tabla 9.	Correlaciones	27
Tabla 10.	Encuesta Motivación	37
Tabla 11.	Encuesta Desempeño Laboral	40

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Pirámide de necesidades de Maslow	6
Figura 2.	Pruebas de normalidad Motivación	25
Figura 3.	Pruebas de normalidad Desempeño Laboral	26
Figura 4.	Aceptación de desarrollo del proyecto de investigación por parte de la empresa minera METALESA.....	35
Figura 5.	Validación por expertos	45
Figura 6.	Validación por expertos	46
Figura 7.	KMO Comunalidades	47
Figura 8.	KMO Comunalidades	48

AGRADECIMIENTO

A mis padres por su ayuda y consejos a lo largo de mi vida, por estar incondicionalmente cuando he necesitado de ellos gracias por su amor.

A mi tutor y director Ing. Mg. Marcelo Javier Mancheno Saá quién me ayudo con sus conocimientos brindándome las guías necesarias para el desarrollo del presente proyecto de investigación.

Al Dr. Santiago Verdesoto por su ayuda en el módulo de Metodología de la Investigación que me ayudaron a enfocar de manera correcta y eficiente mi proyecto de investigación en base a sus conocimientos y experiencia.

A la empresa Minera Metalesa S.A. por permitirme realizar la investigación del proyecto y facilitarme los datos necesarios para el desarrollo de la misma.

A la Universidad Técnica de Ambato por ser el camino que por medio de sus docentes de posgrado me ayudo a obtener mi sueño de ser Magister en Gestión del Talento Humano.

Un infinito y sincero gracias a todos ustedes.

DEDICATORIA

A Dios, por no soltar mi mano, por proveerme de fuerzas, sabiduría y empuje en cada paso que he dado en mi vida, porque cuando más necesite de alguien Él nunca me hizo esperar, porque por Él tengo todo lo que con esfuerzo lo he logrado y ha puesto en mi camino a ángeles que con sus conocimientos he alcanzado a ser una profesional eficaz y eficiente.

A mi familia que ha sido una pieza importante para lograr las metas que me he propuesto, así como a mis hijos Matthew, Dhamaris y Dannita que son la razón de superarme día a día porque sé que por medio de mi ejemplo y perseverancia ellos tendrán un mejor futuro, así como a mi esposo Jonathan por su paciencia, apoyo y amor en cada uno de nuestros proyectos de vida, Dios te puso en mi camino para ser mi complemento.

MaryFer

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
COHORTE 2021

TEMA:

LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL
TALENTO HUMANO DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR MINERO

AUTORA: *Ingeniera María Fernanda Páez Ortiz*

DIRECTOR: *Ingeniero Marcelo Javier Mancheno Saá, Magíster*

FECHA: *19 de septiembre del 2022*

RESUMEN EJECUTIVO

En la actualidad, la motivación del talento humano es un asunto realmente importante y significativo para todas las empresas, porque por medio de un personal motivado se puede conseguir las metas propuestas por la organización, sumando a esto la relevancia que aporta el correcto desempeño laboral que mide el comportamiento de los colaboradores en busca de engrandecer el progreso individual y de la organización.

El desarrollo de la presente investigación se realizó en la Provincia del Azuay, en el cantón Ponce Enríquez, Sector La Fortuna, empresa minera Metalesa S.A., para la obtención de información y recolección de datos referentes a la motivación y su influencia en el desempeño laboral del talento humano.

La investigación se la realizó en base a un proyecto de investigación en la cual se obtuvo información aplicadas a una muestra de 129 trabajadores distribuidos en las diferentes áreas que posee la empresa.

La técnica que se utilizó para la recolección de la información y de los datos fue por medio de la aplicación de una encuesta que contó con el instrumento del cuestionario para cada una de las variables.

El análisis de los resultados de las encuestas ayudó a determinar los factores de motivación y como estos influyen en el desempeño laboral de cada uno de los trabajadores, así como a determinar las conclusiones de la presente investigación.

El desempeño laboral es una herramienta importante para los distintos tipos de organizaciones, ya que este da a conocer las tareas que son desarrolladas eficientemente en el cargo que ocupa cada trabajador que van al par la manera de cómo la empresa motiva a su personal.

Es así que la motivación a su vez apoya al buen comportamiento del talento humano ya que las personas necesitan de varias estrategias de motivación que ayuden a que realicen sus funciones correctamente optimizando recursos destinados a su área de trabajo siendo estos puntos importantes para la consecución de las metas y objetivos planteados por la empresa.

Es por ello que la presente investigación tiene como propósito principal determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del talento humano de la empresa minera METALESA.

DESCRIPTORES: *DESEMPEÑO LABORAL, EMPRESA MINERA, ESTRATEGIAS, INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN, MOTIVACIÓN, MOTIVACIÓN INTRÍNSECA, MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA, ORGANIZACIÓN, RECURSOS, TALENTO HUMANO.*

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
COHORTE 2021

THEME:

MOTIVATION AND ITS INFLUENCE ON THE JOB PERFORMANCE OF
HUMAN TALENT IN COMPANIES IN THE MINING SECTOR

AUTHOR: *Ingeniera María Fernanda Páez Ortiz*

DIRECTED BY: *Ingeniero Marcelo Javier Mancheno Saá, Magíster*

DATE: *19 de septiembre del 2022*

EXECUTIVE SUMMARY

Currently, the motivation of human talent is a really important and significant issue for all companies, because through a motivated staff, the goals proposed by the organization can be achieved, adding to this the relevance provided by the correct work performance that measures the behavior of employees in search of enhancing individual and organizational progress.

The development of this research was carried out in the Province of Azuay, in the canton of Ponce Enriquez, Sector La Fortuna, mining company Metalesa S.A., to obtain information and collect data regarding motivation and its influence on the work performance of the human talent.

The investigation was carried out based on a research project in which information was obtained applied to a sample of 129 workers distributed in the different areas that the company owns.

The technique used to collect information and data was through the application of a survey that included the questionnaire instrument for each of the variables.

The analysis of the results of the surveys helped to determine the motivation factors and how they influence the work performance of each of the workers, as well as to determine the conclusions of the present investigation.

Job performance is an important tool for different types of organizations, since it reveals the tasks that are efficiently developed in the position held by each worker that go hand in hand with the way in which the company motivates its staff.

Thus, motivation in turn supports the good behavior of human talent since people need various motivation strategies that help them perform their functions correctly, optimizing resources for their work area, these points being important for achieving the goals. goals and objectives set by the company.

That is why the main purpose of this research is to determine the relationship between motivation and job performance of the human talent of the METALESA mining company.

KEYWORDS: *EVALUATION INSTRUMENT, EXTRINSIC MOTIVATION, HUMAN TALENT, INTRINSIC MOTIVATION, LABOR PERFORMANCE, MOTIVATION, MINING COMPANY, ORGANIZATION, RESOURCES, STRATEGIES.*

INTRODUCCIÓN

En las organizaciones actuales se buscan desarrollar el desempeño de sus trabajadores con el fin de obtener ganancias y mantenerse competitivamente en el mercado laboral, es por ello que es significativo establecer una adecuada motivación en los colaboradores para obtener resultados positivos que aporten al crecimiento de la empresa.

En este proyecto se decidió investigar la motivación porque es uno de los factores incidentes en el desempeño laboral, sin embargo, se enmarcó la investigación en el tema "La Motivación y su Influencia en el Desempeño Laboral del Talento Humano de las empresas del sector Minero", porque se quiso ver la contribución teórica y práctica de la una variable sobre la otra y porque a la vez surgió del problema sobre si existió relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral del talento humano de la empresa minera METALESA.

La mejor forma que se probó la relación de las variables fue a través de la investigación correlacional que pretendió a nivel estadístico ver la incidencia la variable independiente sobre la variable dependiente.

A su vez se realizó un estudio teórico de la primera y de la segunda variable la cual se pretendió tomar las diferentes apreciaciones de los expertos en el tema que se desarrolló.

En este contexto la motivación y el desempeño laboral permitió evidenciar que ambas se encuentran estrechamente vinculadas en cuanto a la relación de dependencia. La motivación del recurso humano es fundamental, ya que permite pronosticar el comportamiento individual y grupal del personal de trabajo, con la finalidad de guiarlo debidamente hacia la eficiencia en el desempeño de sus funciones y el cumplimiento de las metas y objetivos organizacionales. (Jiménez, 2016).

Las limitaciones de la presente investigación se basaron en la distancia en donde se ubica la empresa, por la dificultad de movilidad hacia el campamento.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Justificación

Esta investigación es importante porque se generalizó el conocimiento de la relación de las variables de la motivación y el desempeño laboral, así como establecer si existió o no relación entre ellas mediante la aplicación de la encuesta la cual incluyó las dimensiones de cada una de las variables.

La presente investigación se desarrolló con los trabajadores de la empresa minera Metalesa, con la intención de estudiar si esta empresa motiva de manera correcta a sus trabajadores y si el desempeño laboral de estos últimos es el óptimo para el cumplimiento de las metas trazadas por la empresa.

El tema que se investigó fue de interés debido a que a lo largo del tiempo, en las organizaciones ha tenido una mayor relevancia la importancia que se le da a los colaboradores considerándolos como un recurso invaluable para el éxito del cumplimiento de los objetivos de las empresas, es por esta razón que surgió el término talento humano y a la par la necesidad de saber cómo están siendo motivados y si estos aportan con sus conocimientos a la organización basados en parámetros determinados por ella. Para conocer esta incógnita es necesario poder establecer el nivel de motivación de los colaboradores en el puesto de trabajo que desarrollan dentro de la empresa.

Es fundamental contar con el recurso humano motivado, adecuado y capacitado en una organización, para que así puedan crear destrezas de valor y obtener resultados eficaces, mediante la aplicación de mecanismos de control que ayuden a identificar, acompañar y orientar al departamento de Talento Humano en el proceso de desarrollo de las falencias que resultaron de esta investigación.

La investigación tuvo gran relevancia debido a ser un tema indispensable en la actualidad ya que la motivación y fidelización generan un valor agregado en las empresas del sector minero, siendo el departamento de Talento Humano el que ayude a la consecución de los resultados planteados por la empresa, identificando y canalizando la mejor alternativa para tener una motivación adecuada permitiendo

valorar el grado de influencia en el desempeño laboral de los de la empresa minera Metalesa.

El desarrollo de la investigación fue factible porque permitió obtener información confiable y veraz para el análisis que ayudó a dar solución a los constantes problemas que aqueja a la empresa objeto de estudio como fue el escaso compromiso de los trabajadores con los objetivos de la empresa, inexistencia de un manual de funciones, organigrama mal estructurado, evaluación del desempeño enfocado incorrectamente, falta de reconocimiento, rotación de personal y la comunicación interna. Es por ello que la presente investigación es importante porque será de beneficio para todas las empresas mineras del sector de la Fortuna, cantón Ponce Enríquez, Provincia del Azuay con respecto a que la investigación se orientó al desempeño laboral y por ende a determinar si la motivación que cada uno posee en su puesto de trabajo fue el adecuado para su correcto desenvolvimiento en la empresa.

La viabilidad de este proyecto fue el de poseer los recursos financieros, tecnológicos y humanos para el desarrollo del mismo, así como el interés por parte de la empresa de interpretar los resultados de esta investigación.

Asimismo, el estudio ofreció una herramienta para la toma de decisiones, que en hoy en día se hace imprescindible en toda empresa que busca mejorar continuamente los procesos de Talento Humano, en donde el objetivo de esta investigación fue determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral del talento humano de la empresa minera Metalesa.

Cuando se concluyó con la recolección de la información, se dejaron constancia de los resultados conseguidos al presidente Ing. Dennis Romero acerca de las relaciones existentes entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores y a su vez se entregó alternativas para que pueda obtener un desempeño eficiente.

1.2. Objetivos

1.2.1. General

Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa minera Metalesa.

1.2.2. Específicos

- Teorizar las variables de la motivación y el desempeño laboral.
- Identificar los factores que influyen en la motivación y desempeño laboral en la empresa minera Metalesa.
- Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa minera Metalesa.

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

En la presente investigación se buscó establecer cuál fue la influencia que tuvo la motivación con el desempeño laboral, en donde se tomó información mediante el mapeo de artículos científicos, libros y revistas científicas.

La motivación desde la antigüedad para la mayoría de estudiosos es de gran relevancia, interés e importancia para las organizaciones. (Correa Anchundia, 2018). Los primeros indicios de explicar la naturaleza de la motivación en las personas fueron los pensadores griegos, es así que los estudios de Aristóteles se basaron en la observación de las circunstancias; en cambio Sócrates quiso encontrar el porqué de la felicidad en el hombre concluyendo que algunas conductas humanas estaban relacionadas con los sentimientos de amor que dirigen el comportamiento de los individuos. (García Correa, 2019)

Para que en una organización los empleados alcancen un alto nivel de desempeño, éstos deben desear hacer su trabajo (motivación), hacerlo de forma eficiente y eficaz (desempeño laboral) y contar con los recursos, materiales y equipos de información para realizarlo (entorno) (Saá, 2016). Una carencia de estas áreas perjudicaría el desempeño. Por la tanto un gerente debe cuidar de que se ejecuten estas tres condiciones (Pfeifer, 2020)

2.1. TEORÍA DE LA JERARQUÍA DE MASLOW (1943)

Abraham H. Maslow, sostiene que todas nuestras actividades tienen como objetivo satisfacer necesidades específicas. Según el psicólogo, existen distintas prioridades jerárquicas para cada individuo. Para explicar estos niveles y su relación, sus sucesores y estudiosos posteriores los simplificaron dibujando una pirámide. (Maslow, 1943).

Indica que:

Cada individuo tiene una jerarquía establecida por cinco necesidades las cuales son:

Fisiológicas como: agua, abrigo, vivienda, alimentos, sexo, descanso, salud entre otros.

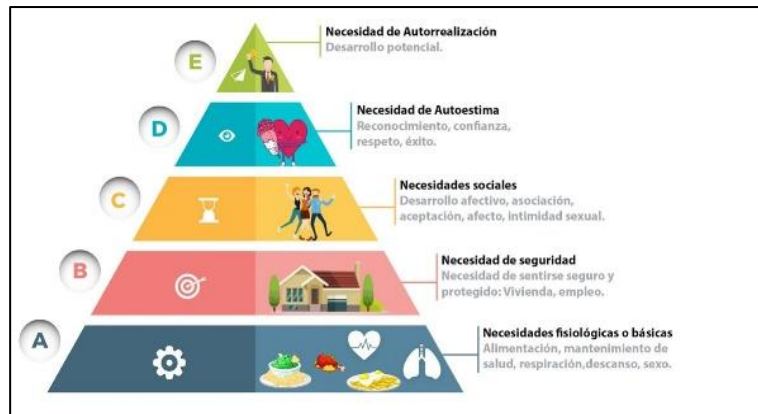
De seguridad como: estabilidad personal y financiera, seguridad pública, vivienda, empleo entre otros.

Sociales como: Desarrollo afectivo, asociación, aceptación, amistad, relaciones sociales, amor, intimidad sexual, interacción, entre otros.

Autoestima: Confianza, reconocimiento, posición, respeto, éxito.

e) Autorrealización: como llegar a ser lo que es capaz de ser de forma continuada.

Figura 1. Pirámide de necesidades de Maslow



Nota 1. Maslow dio a conocer que una persona está completamente motivada cuando cumple primero sus necesidades primarias en forma jerárquica. Tomado de (Maslow, 1943).

2.2. TEORÍA DE HERZBERG

La teoría de Herzberg considera dos factores de motivación. (Mancheno-Saá, 2019)

a) Factores higiénicos: se determinan como factores extrínsecos, lo cuales se encuentran en el entorno donde laboran las personas, estos factores son dirigidos controlados y decididos por la empresa, es decir son externos. (Herzberg, 1959)

La expresión “higiene” refleja su carácter de prevención y da a conocer que solo son fuentes para evitar insatisfacción en el ambiente de trabajo como:

- Condiciones de trabajo, así como la comodidad (poca luz, ruidos, poca ventilación)
- Políticas de la organización y la administración. (León, 2017)
- Relaciones con el supervisor.
- Competencia técnica del supervisor.

- Salario.
- Estabilidad en el cargo.
- Relaciones con los colegas. (Herzberg, 1959)

b) Factores motivacionales: son los factores son importantes y de gran satisfacción en el trabajo y se fundamenta en el contenido en sí de las actividades del trabajo, tales como el reconocimiento, logro, trabajo interesante, responsabilidad y promoción, mientras que su ausencia conduce con poca frecuencia a la satisfacción.

Es así que, para sentirse motivado con las actividades en la vida laboral, al inicio se deberán procurar entornos laborales en las empresas, organizaciones, instituciones, departamentos en donde los factores de motivación se hallen presentes; es decir, existan beneficios en el trabajo, reconocimiento al trabajo eficiente, valoración del desempeño, autonomía suficiente, ascensos, capacitación, desarrollo continuo que van de la mano con el rendimiento y capacidad. (Analuisa, 2018)

Algunos ejemplos de estos factores son:

- Asignar responsabilidades.
 - Autonomía para realizar el trabajo.
 - Ascensos.
 - Habilidades personales.
 - Responsabilidad para desarrollar objetivos.
 - Simplificación del cargo (llevada a cabo por quien lo desempeña).
 - Ampliación o enriquecimiento del cargo (horizontal o verticalmente).
- (Herzberg, 1959)

2.3. TEORÍA DEL DESEMPEÑO LABORAL POR COMPETENCIAS

Martha Alles plantea la teoría por competencias en donde da a conocer que el desempeño laboral se centra en como las conductas de los colaboradores son diferentes para cada nivel jerárquico y puesto laboral las mismas que se mide de acuerdo a sus conocimientos para aplicarlas en la resolución de problemas, así como la realización de las funciones del cargo que ocupan en la empresa. Indicando tres factores importantes que influyen en el desempeño laboral que hacen referencia a valores, habilidades y conocimientos que fusionados. (Alles, 2005)

Acota además que una base que para el desarrollo del desempeño laboral por competencias es la motivación humana de donde se derivan tres sistemas importantes de motivación humana que son: el poder como motivación, los logros como motivación y la pertenencia como motivación, en donde las motivaciones se unen a diferentes factores para realizar las acciones que intervienen en cada actividad dentro del puesto de trabajo. (Alles, 2005)

Actualmente en el entorno laboral Martha Alles indica que, para optimizar y evaluar el desempeño laboral de los colaboradores, las empresas deben determinar cuáles son las capacidades, fortalezas y destrezas personales necesarias para poder desarrollarse en el entorno actual que cada día es más desafiante. (Alles, 2005)

Para planificar las áreas y el recurso humano para que estén vayan a un ritmo óptimo en el cumplimiento de las metas empresariales, se debe aplicar una correcta inserción de talento humano capacitado en las funciones que va a ejercer dentro de la empresa, para ello se debe considerar las siguientes dimensiones en la evaluación del desempeño laboral:

Capacidad Comunicativa: Es el conjunto de aptitudes o habilidades que aportan a la comprensión verbal entre personas. (Harvard Business, 2019)

Empatía: que es la capacidad de ponerse en el lugar de la otra persona en pro del bien común. (Harvard Business, 2019)

Toma de decisiones: Es la capacidad de rapidez de un individuo en tomar una decisión acertada basada en sus conocimientos para la solución de diferentes problemas que se le puedan presentar sea en el ámbito laboral o personal. Esta dimensión se valora en base a la eficacia en las actividades realizadas, resolver situaciones complejas, independencia y pertenencia. (Chiavenato, 2009)

Habilidades: Son las destrezas y aptitudes mentales que tienen los individuos para realizar las funciones que demanda el cargo que desempeña en la organización o profesión, así como la creatividad que van de la mano para obtener resultados de valor.

Compromiso: Son todas las acciones efectivas y que contribuyen al engrandecimiento de la empresa los mismos que contribuyen a la consecución de los objetivos a corto y largo plazo. (Chiavenato, 2009)

2.4. MANJARREZ

En la Revista Online Scielo se encontró el estudio publicado por Manjarrez (2020), cuyo objetivo era saber cuáles eran los factores que motivaban al personal de los hoteles de Quevedo en donde mediante la investigación de campo sirvió para determinar el nivel de motivación en los colaboradores, teniendo como conclusión que:

Se deben considerar importante reconocer que el ambiente de trabajo, las relaciones jefe-colaborador, poseer un plan de capacitación, el reconocimiento en el trabajo y el desempeño en la empresa, afectan a la voluntad y a la motivación al interior de la empresa. El buen desempeño laboral, va relacionadas a las políticas que desarrollen iniciativas idóneas, que ayuden al fortalecimiento motivacional: intrínseca, extrínseca y relacional para lograr así que los colaboradores incrementen su desempeño laboral. (Manjarrez Fuentes, 2020)

2.5. GUARACA

Otro estudio publicado por Guaraca (2018) en Cuenca, Ecuador, planteó el objetivo de determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral personal docente, administrativo y de servicio de la Universidad Católica de Cuenca, extensión Cañar:

En donde los datos recogidos establecieron los resultados que corresponden al que 62% enuncia que nunca han recibido charlas sobre motivación, lo que hace notar la necesidad de establecer mejorar los planes de capacitación que ayudará a aumentar el desempeño laboral de los trabajadores. El 71% de personas encuestadas hacen referencia a que nunca realizan programas de incentivos, esto constituye un aspecto muy negativo para la empresa ya que el nivel de satisfacción es un aspecto insuficiente lo que les ayudará a ver los mecanismos adecuados para aumentar la autoestima y motivación del empleado a través de programas de incentivos. Mientras que el 38% y el 27% están de acuerdo a que la manera de establecer salarios en la empresa es

equitativa siendo un punto importante para la motivación laboral que ayudará a cubrir las diferentes necesidades que tienen los empleados y así que tengan una estabilidad laboral. El 85% de los encuestados manifestaron que les motiva que la institución realice eventos sociales lo que evidencia que es un indicador positivo para la motivación en el desempeño del personal y a la vez reducir el nivel de estrés en los mismos.

A si mismo el 47% de los informantes dicen que no toman en cuenta sus opiniones y por ende no son tomados en cuenta lo que da a la empresa una medida de corregir dicha situación que permita ser más inclusiva las opiniones y propuestas de mejoramiento por parte del colectivo de la comunidad educativa. Por otro lado, el 41% de los encuestados hace referencia que a veces es razonable y justa la carga horaria que tienen dado a conocer que las tareas van acorde a sus actividades del perfil del empleado como a su carga horaria. En conclusión, se evidenció que es importante tener en cuenta todos estos factores para un correcto desempeño laboral de los trabajadores. (Guaraca & Espinoza, 2018)

2.6. MATABANCHOY & JIMÉNEZ

Además, en un artículo publicado por Matabanchoy & Jiménez (2019), afirma que la utilidad de motivar al personal radica en ayudar a mejorar las debilidades que poseen los trabajadores, así como el desarrollo adecuado de sus funciones y establecimiento de nuevas alternativas de mejora continua, capacitación, crecimiento y una comunicación efectiva que estén orientados a la consecución de los objetivos de la empresa. (Matabanchoy & Jiménez, 2019)

2.7. REVISTA DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO EDUCATIVO

En la Revista de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A con el tema Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional,

autoría de Humberto Coromoto Peña Rivas (2020) cuyo objetivo era analizar el impacto de la motivación en talentos humano y los factores de identificación que tienen un mayor impacto en la eficiencia del trabajo.

La investigación se basó en una metodología hermenéutica, mediante la revisión bibliográfica-documental obteniendo referencias teóricas, criterios básicos y relevantes sobre de la motivación laboral, por lo que la obtención, tipificación y cálculos de los datos facilitó lograr el objetivo planteado, consiguiendo como resultado que los empleado motivados proporcionarán a la empresa un mejor desempeño, desarrollando sentido de pertenencia y fidelidad , concluyendo que el desempeño laboral de un colaborador en la empresa, depende de los factores motivacionales que se empleen con el fin de satisfacer sus necesidades básicas como son la relación entre colaborador-jefe, la satisfacción laboral, clima laboral positivo entre otros factores que ayudarán a que los empleados creen un sentido de pertenencia y cumplan cada una de sus funciones correctamente. (Coromoto & Rivas, 2020)

2.8. MOTIVACIÓN

La motivación en el lugar de trabajo ahora se define como el proceso de activar, dirigir, motivar y mantener el comportamiento de un individuo. Por esta razón, es importante comprender qué impulsa las acciones de las personas en el lugar de trabajo, porque al aplicar la motivación, un gerente puede aprovechar de este aspecto para que una organización funcione bien y los miembros se valorados y satisfechos. (Correa & Pérez, 2020)

Por otro lado, Matabanchoy & Jiménez (2019), afirma que la utilidad de motivar al personal radica en ayudar a mejorar las debilidades que poseen los trabajadores, así como el desarrollo adecuado de sus

funciones y establecimiento de nuevas alternativas de mejora continua, capacitación, crecimiento y una comunicación efectiva que estén orientados a la consecución de los objetivos de la empresa.

2.9. MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA

Deci (2000) afirma que “es una tendencia inherente al ser humano que lleva a realizar actividades por el placer de hacerlas sin aparentes razones externas al individuo. Algunas son: Curiosidad, competencia, reconocimiento, aceptación, autonomía e intereses. (Deci, 2000)

2.10. MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA

Es un impulso creado por variables externas personales. Incluye incentivos, recompensas, castigos y presiones sociales o culturales, es decir que las acciones de una persona estaban controladas por otra. (Deci, 2000)

2.11. DESEMPEÑO LABORAL

Rivero (2019) plantea que el desempeño laboral son las destrezas y habilidades que posee un trabajador y como se están aplicando en su trabajo y lo que la empresa espera de ellos, para lo cual se deber reconocer los objetivos obtenidos, así como los errores que pueden suscitarse en el futuro.

Un desempeño laboral adecuado ayuda a la evaluación de los logros y objetivos organizacionales, mediante instrumentos que ayudarán a establecer juicios de valor sobre la evolución de las capacidades y destrezas que posee el trabajador para poder realizar una retroalimentación y mejora de recompensas que ayude a la consecución de los objetivos. (Rivero, 2019)

El desempeño laboral debe ser medible para poder diferenciar los

recursos que son necesarios para ayudar a desarrollar las funciones del puesto de trabajo, así como los suministros, el tiempo que pueden destinarse para obtener el resultado deseado por la empresa. (Rivero, 2019)

2.12. PRODUCTIVIDAD LABORAL

Valera (2010), “señala las siguientes características relacionadas a la productividad laboral que se determinan como: estrategia de producción planeada; el cambio está ligado a las exigencias de la organización, metas, crecimiento, identidad y revitalización, eficiencia organizacional; además se fundamenta en la conducta humana; por ende, implica relación cooperativa entre el agente de cambio y la organización; y por último, los agentes de cambio comparten un conjunto de normativas, mejoramiento de la capacidad interpersonal, transferencia de valores humanos, comprensión entre grupos, administración por equipos, mejores métodos de solución de conflictos”

2.13. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

La evaluación del desempeño forma el mecanismo administrativo en el cual se pretende establecer el rendimiento general del empleado y esta debe permanecer en constante retroalimentación en torno al progreso de cada una de sus labores y respaldada por su jefe quien será el que establezca los parámetros para sus funciones. (Mujica & Marola, 2019)

Con referencia a los anterior mencionado se determina que la evaluación del desempeño laboral puede ser considerado como una herramienta que sirve para medir el rendimiento de los trabajadores la utilización debe establecer estrategias en caso que se lo requiera. (Mujica & Marola, 2019).

- Por estas razones la motivación se convierte en un factor de gran importancia en el desempeño laboral de los trabajadores en las empresas como menciona (Manjarrez Fuentes, 2020) la motivación en diferentes ámbitos sociales

representa un factor complicado de manejar, si un colaborador no posee las capacidades y habilidades necesarias para desarrollar sus funciones, la empresa puede retroalimentar esta falencia por medio de capacitaciones y mediante esto lograr que el colaborador adquiera nuevos conocimientos y destrezas que permitirá que se sienta motivado y que así mejore su desempeño laboral.

- (Bohórquez, 2020) indicó que la motivación, dentro de los aspectos laborales, en la actualidad es determinada como una causa que impulsa, guía, fortalece y mantiene el comportamiento de las personas hacia la consecución de los objetivos planteados por la empresa ya que por medio del manejo óptimo de la motivación se puede llegar a la realización personal y fidelización de los colaboradores mediante el enriquecimiento de sus conocimientos y reconocimiento que ayudan a la motivación y el desempeño laboral.
- Ramírez cita que las organizaciones que tienen una disminución de la productividad laboral son porque no les ponen una importante atención a las causas que de donde se originan, pero un factor de relevancia es la motivación a los colaboradores. (Ramírez, 2018)
- Este autor menciona que las empresas u organizaciones que sufren de baja productividad laboral se debe a que no le dan la importancia necesaria a las causas que la producen, aunque fácilmente desde afuera de la organización se observa que no existe otro motivo mayor que la motivación de los colaboradores. (Ramírez, 2018)
- Mondy & Noe (1997), señala que, para el buen ejercicio de las funciones de los empleados, es necesario que estos se encuentren satisfechos respecto al compromiso que tiene el empleador para con la prestación de sus servicios. Como mínimo se les debe garantizar lo establecido por la ley, pero dadas modernas teorías de gestión humana, se ha reconocido la importancia de motivar e incentivar a los empleados, con el fin de obtener de ellos un mejor desempeño.

En base a estas investigaciones se da a relucir que el desempeño laboral se relaciona directamente con la motivación laboral ya que esta se influencia de factores intrínsecos y extrínsecos y con ellos se mantiene la fidelización de los colaboradores así como su aporte a la consecución de las metas que tiene planteada la empresa, es relevante tomar

en cuenta que el sentido de cooperación, eficiencia, compañerismo, reconocimiento, ambiente de trabajo, seguridad laboral, comunicación, aprendizaje, responsabilidad, productividad, trabajo en equipo entre otros factores permitirán establecer una fuerza motivadora que contribuye a cumplir con las expectativas y deseos que tiene la empresa y el colaborador.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Ubicación

La empresa minera METALESA se ubicada en la provincia del Azuay, cantón Camilo Ponce Enríquez, recinto Shumiral, comuna La Fortuna. (Metalesa, Compañía minera, 2022).

3.2. Equipos y materiales

En el desarrollo de la investigación se utilizará los siguientes materiales y equipos:

- Laptops,
- Tablet
- Impresoras
- Copiadoras
- cuestionarios
- Dispositivos de almacenamiento
- Internet
- Celulares

3.3. Tipo de investigación

Como hace referencia (Sampieri & Lucio, 2014) “ el método cuantitativo es un conjunto de procesos es secuencial y probatorio, tiene un orden riguroso y parte de una idea que va acotándose y una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, usa la recolección de datos, para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”

La presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo debido a que prevalece técnicas cuantitativas mediante la comprobación de la hipótesis utilizando valores numéricos y porcentajes que permitieron determinar eficazmente la influencia de la motivación en

el desempeño laboral del talento humano de la empresa minera Metalesa.

Así como se utilizaron fuentes secundarias como: artículos científicos, libros que aportaron con información importante como instrumento de referencia.

Además, la investigación es de tipo exploratorio porque se aplicó el instrumento de evaluación de cada una de las variables, recopilando la información de los datos obtenidos.

Es correlacional porque se midió la relación que existen entre la variable independiente la Motivación con la variable dependiente el Desempeño Laboral mediante el coeficiente de correlación de Spearman.

3.4. Hipótesis

En la presente investigación se plantea las siguientes hipótesis:

H₀= (Hipótesis nula): La Motivación NO influye en el desempeño laboral del talento humano de la empresa minera Metalesa

H₁= (Hipótesis alternativa): La Motivación SÍ influye en el desempeño laboral del talento humano de la empresa minera Metalesa.

3.5. Población o muestra

3.5.1. Población

La población es el conjunto de personas o datos de los cuales se quiere hacer una investigación o estudio estadístico. López (2020) hace referencia que "El universo o población puede estar constituido por personas, animales, registros médicos, los nacimientos, las muestras de laboratorio, los accidentes viales entre otros". (López P. L., 2020)

La población de esta investigación es finita y está conformada por 350 colaboradores que trabajan en la compañía minera Metalesa, los cuáles 20 empleados corresponden a las áreas administrativas y 330 trabajadores son de las áreas operativas. (Metalesa, 2022)

3.5.2. Muestra

Se puede definir como una parte de la población para los que recopilan datos. El uso de este tipo de procedimientos puede ahorrar tiempo, reducir costos y, si se eligen correctamente, puede ayudar a mejorar la exactitud y precisión de los datos. Otro aspecto a considerar es que la población y la muestra deben ser relevantes para la pregunta y el objetivo de la investigación, así como debe ser estadísticamente representativas. (Paz, 2018)

La investigación posee una técnica de muestreo probabilístico aleatorio simple, porque la muestra se extrae del marco de muestreo usando un proceso aleatorio.

3.5.3. Tamaño de la muestra

Para determinar el tamaño de la muestra de la investigación en estudio se tomó de la población finita total de colaboradores aplicando la fórmula siguiente:

$$n = \frac{Nz^2_a(p)(q)}{d^2(N - 1) + Z^2a(p)(q)}$$

Datos:

n= Tamaño de la muestra

Z= nivel de confianza 95% (Tabla nivel de confianza 1,96)

P= Probabilidad de éxito 50%= 0,05

Q= Probabilidad de fracaso 50%= 100%-5%= 95%

N= Tamaño de la población 350

e= Nivel de Error 3%= 0,03

$$n = \frac{350(1,96)^2(0,05)(0,95)}{(0,03)^2(350 - 1) + 1,96^2 + (0,05)(0,95)}$$

$$n = \frac{350 (3,8416) (0,05)(0,95)}{0,0009 (349) + (3,8416)(0,05)(0,95)}$$

$$n = \frac{63,8666}{0,3141 + 0,182476}$$

$$n = \frac{63,84}{0,496576}$$

$$n = 128,61$$

De acuerdo al resultado de la muestra se realizará la encuesta a 129 colaboradores.

3.6. Recolección de Información

El proceso de recopilación de información requiere la selección de la encuesta, como técnica investigativa, que usa a su vez, como instrumento el cuestionario. Cabe mencionar que la encuesta es una técnica de utilizada para la recolección de datos que ayudará a construir de modo rápido y eficaz la investigación del objeto de estudio. (López & Fachelli, 2020)

Es necesario considerar al cuestionario como una herramienta estandarizada que se utiliza para recopilar datos en trabajos de campo cuantitativos, pues son esencialmente instrumentos basados en encuestas. Es una herramienta que permite a los investigadores plantear un conjunto de preguntas para recopilar información estructurada sobre una muestra de población, utilizando el procesamiento de respuestas cuantitativas y colectivas para describir las relaciones entre la población a la que pertenecen mediante un análisis estadístico. (Córdoba, 2020)

En la presente investigación para evaluar a la motivación y el desempeño laboral se aplicó instrumentos validados como son : Instrumento DP - Desempeño Adaptativo. Publicado en línea el 25 de enero de 2012, Autores: Audrey Charbonnier-Voirin y Patricio Roussel, JPS Job performance Scale (Carlos and Rodríguez 2016) (TP y CP), Desempeño Estratégico Instrumento. Mohamed A. Ghonim, Nagi M. Khashaba, Hamed M. los cuales son modelos que miden cada una de las dimensiones que fueron necesarias para validar cada una de las variables de la presente investigación.

El cuestionario está formado de 37 ítems para la Motivación y 57 ítems para el Desempeño Laboral, que se califica en base a la escala Likert que ayudó a la clasificación de las respuestas de los trabajadores de la compañía minera Metalesa, los niveles se componen de una escala de Likert que tienen una valoración:

- 1 Nunca
- 2 Rara vez
- 3 Normalmente
- 4 Casi siempre
- 5 Siempre

Se midió la confiabilidad del instrumento mediante la aplicación del Alfa de Cronbach que es un coeficiente usado para determinar la fiabilidad de la encuesta.

Mientras que la Validez interna se la realizó mediante la consistencia de los ítems determinados por el estadígrafo estadístico Rho de Spearman, comunales y la validez de contenido por expertos.

3.7. Procesamiento de la información y análisis estadístico

Una vez establecidas las hipótesis se calculará la comprobación de las mismas a través de un proceso de primero de medir la normalidad de los datos con el objetivo de determinar cuál es el estadígrafo estadístico más apropiado que se realizará a través de Rho de Spearman la cual ayudará a aceptar o negar la Hipótesis Nula.

Para efecto del manejo de la información los datos obtenidos se analizaron mediante el programa SPSS el cual ayudó a la tabulación de la información recolectada como al análisis a través del estadígrafo estadístico anteriormente mencionado.

3.8. Variables respuesta o resultados alcanzados

La presente investigación es una estructura descriptiva porque se encuentra limitado por la muestra, el número de variables a analizar a la vez es bivariada porque se compone de la Variable Independiente la Motivación y la Variable Dependiente el Desempeño laboral, con un tipo de escala que se miden las variables es de estructura ordinal ya que se guarda una jerarquía dentro de la escalar.

La técnica estadística que se utilizó fue el Alpha de Cronbach y el análisis de las comunales las cuales ayudaron a analizar la fiabilidad y la validez del instrumento de evaluación.

También se aplicó la correlación de las variables mediante el Rho de Spearman porque el supuesto de normalidad no midió en los datos y al no dar normalidad esos datos o

estructura se vuelve no paramétricos.

Para la motivación y el desempeño laboral se aplicó los instrumentos validados de: Instrumento DP - Desempeño Adaptativo. Publicado en línea el 25 de enero de 2012, Autores: Audrey Charbonnier-Voirin y Patricio Roussel, JPS Job performance Scale (Carlos and Rodrigues 2016) (TP y CP), Desempeño Estratégico Instrumento. Mohamed A. Ghonim, Nagi M. Khashaba, Hamed M. las cuales son modelos que validan cada una de las dimensiones que fueron necesarias para medir cada una de las variables de la presente investigación.

CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis descriptivos de datos

Tabla 1. Análisis descriptivo Edad

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
Edad	129	20,00	58,00	31,5238	8,51246
N válido (por lista)	129				

Elaboración Propia (2022) – Extraído del SPSS

Interpretación

Según se observa en la Tabla N° 1 que las edades van desde 20 a 58 años, en donde se aprecia que la empresa contrata a personas que en su mayoría se encuentran entre los 30 años de edad.

Tabla 2. Análisis Descriptivo Género

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Masculino	127	91	90	90
Femenino	2	9	9	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Elaboración Propia (2022) – Extraído del SPSS

Interpretación

Según se observa en la Tabla N° 2 que se refiere al género, el 91% corresponde al género masculino, mientras que el 9 % corresponde al género femenino, esto se debe a que la empresa Metalesa prefiere contratar a hombres porque las actividades necesitan de esfuerzo físico en la mayoría de sus actividades.

Tabla 3. Análisis Descriptivo Tiempo de Trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1,00	11	52	52	52
	2,00	5	24	24	76
	3,00	3	14	14	90
	5,00	1	5	5	95
	9,00	1	5	5	100,0
	Total		21	100,0	100,0

Elaboración Propia (2022) – Extraído del SPSS

Interpretación

Según se observa en la Tabla N° 3 que se refiere al tiempo de trabajo, el 52% corresponde un año, el 24% a 2 años, el 14% a 3 años, el 5% a 5 y 9 años de trabajo, esto se debe a que la empresa tiene una gran rotación de personal porque no se acostumbran al ritmo de trabajo y a la complejidad de las actividades que se desarrolla en la empresa Metalesa.

Tabla 4. Análisis Descriptivo Nivel de Estudios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Primaria	3	14	14	14
	Secundaria	11	52	52	66
	Tercer Nivel	5	24	24	90
	Cuarto Nivel	2	10	10	100,0
	Total		21	100,0	100,0

Elaboración Propia (2022) – Extraído del SPSS

Interpretación

Según se observa en la Tabla N° 4 que se refiere al nivel de estudios, el 14% corresponde a que los estudios son primarios, el 52% secundarios, el 24% a tercer nivel, y el 10% son de cuarto nivel, por lo que existe un nivel alto de colaboradores que solo han terminado el colegio.

4.2. Validez y confiabilidad

La confiabilidad se midió mediante el Alfa de Cronbach, obteniendo una consistencia interna de las preguntas del 0.844.

Mientras que la Validez interna se la realizó mediante la consistencia de los ítems determinados por el estadígrafo estadístico KMO en las comunalidades y la validez contenido por expertos.

Tabla 5. Alfa de Cronbach de la Motivación y Desempeño Laboral

Estadísticas de confiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,844	91

Elaboración Propia (2022) – Extraído del SPSS

Para confirmar la consistencia de las dimensiones, así como los ítems de cada una de las variables, se efectuó el análisis factorial exploratorio KMO y las comunalidades (Tabla N°7) que miden la consistencia de cada uno de ellos.

Para las variables de la motivación y desempeño laboral se obtuvo los siguientes resultados en el estadístico KMO del 0,904, el Chi-cuadrado de 12255.554 y 0.000 en la significancia (Tabla N°6), por lo que se puede evidenciar que al aplicar el KMO se obtiene un ajuste factorial del 0,904 basados en todas las dimensiones de las dos variables en estudio, así como un Bartlett del 0,04 con una significancia del 0.000

Tabla 6. Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,904
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	12255,554
	gl	,004
	Sig.	,000

Elaboración Propia (2022) – Extraído del SPSS

Tabla 7. Comunalidades

	Inicial	Extracción
MOTIVACIÓN	1,000	,902
DESEMPEÑOLABORAL	1,000	,995

Elaboración Propia (2022) – Extraído del SPSS

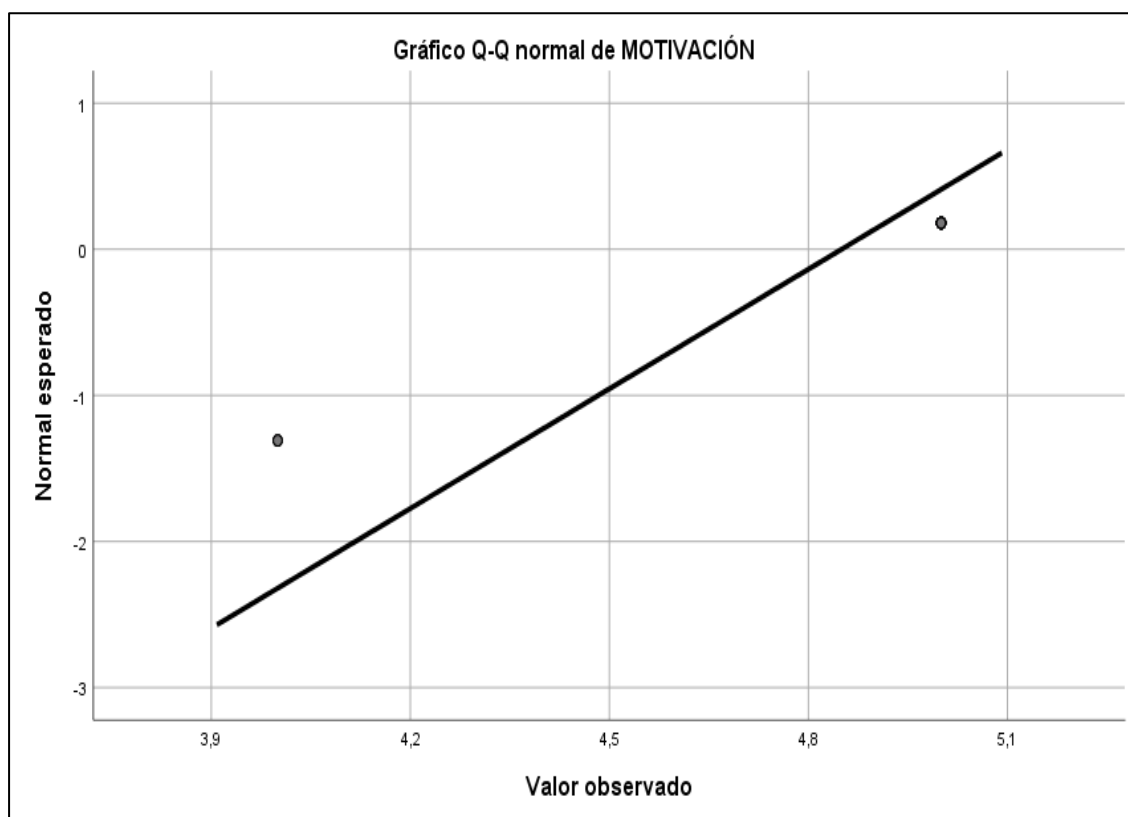
4.3. Prueba de Normalidad Kolmogórov-Smirnov

Tabla 8. Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
MOTIVACIÓN	,445	129	,000	,433	129	,000
DESEMPEÑOLABORAL	,438	129	,000	,580	129	,000

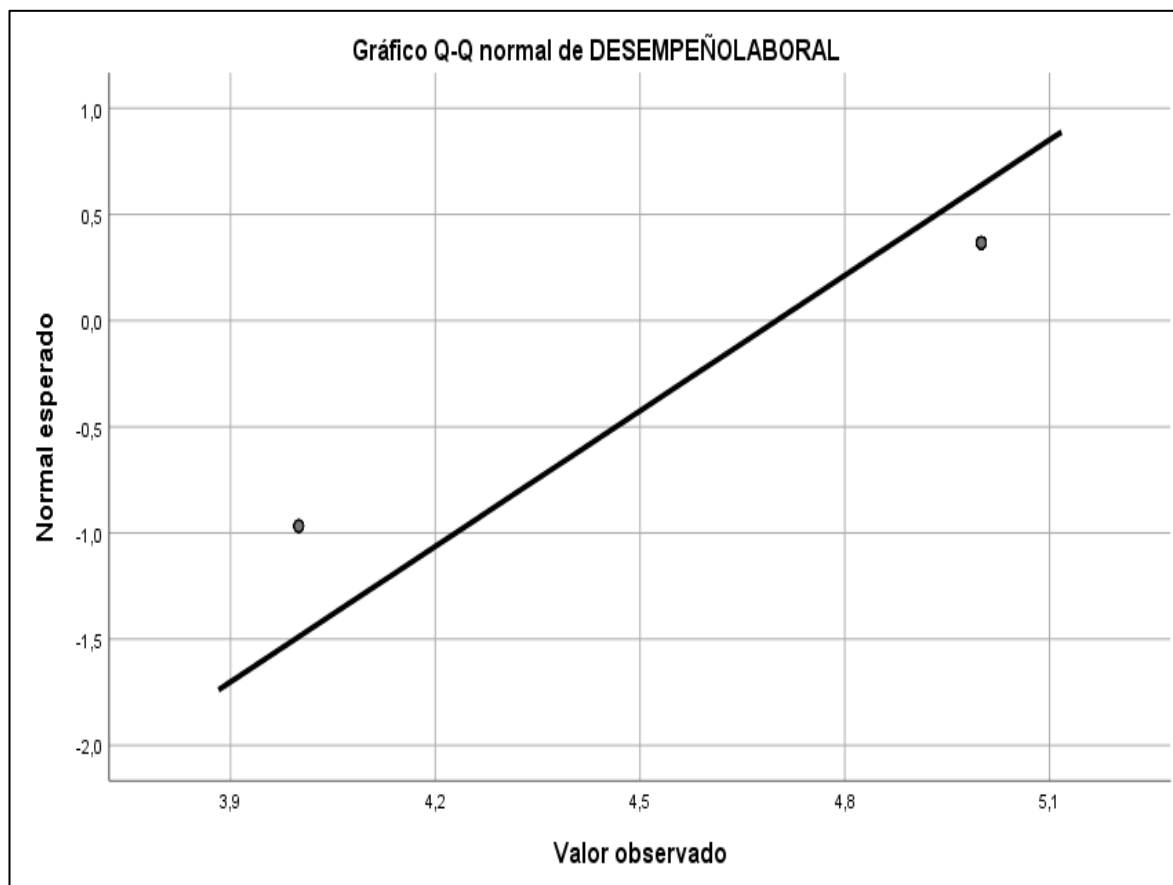
Elaboración Propia (2022) – Extraído del SPSS

Figura 2. Pruebas de normalidad Motivación



Nota 2: Prueba de normalidad Motivación realizada por Kolmogorov-Smirnov^a

Figura 3. Pruebas de normalidad Desempeño Laboral



Nota 3. Prueba de normalidad Desempeño Laboral realizada por Kolmogorov-Smirnova

De igual manera se contrasto la hipótesis mediante la prueba de Rho de Spearman que, de acuerdo con Hernández, R. et al. (2010) es recomendada para poder demostrar la correlación

La prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov se efectúa con la finalidad de conocer si los datos reunidos poseen una distribución paramétrica o no paramétrica. Como se observa en la tabla N° 8, los ítems poseen respuestas que tienen normalidad puesto que su significancia es de $0.000 < 0.05$, cual se llega a la conclusión que las preguntas no son normales porque el P valor es menor al 0,05 y su distribución es no paramétrica, por lo tanto, rechacé la hipótesis nula y acepté la hipótesis alterna.

4.4. Comprobación de la Hipótesis

Para comprobar la hipótesis se determinó que los datos no son normales mediante la aplicación del estadígrafo estadístico Rho de Spearman, en donde permitiendo el estudio de la relación de dependencia entre la Motivación y el Desempeño Laboral.

Las reglas de decisión para comprobar la hipótesis son:

H₀= (Hipótesis nula): La Motivación NO influye en el desempeño laboral del talento humano de la empresa minera Metalesa

H₁= (Hipótesis alternativa): La Motivación SÍ influye en el desempeño laboral del talento humano de la empresa minera Metalesa.

Tabla 9. Correlaciones

			Motivación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,392**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	129	129
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,392**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	129	129

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Elaboración Propia (2022) – Extraído del SPSS

Se rechaza la Hipótesis nula (H₀) porque el P valor es menor a 0.05 y se acepta la hipótesis alternativa (H₁) es decir la variable dependiente tiene relación con la variable independiente.

4.5. Implicancia

La investigación tiene una implicancia teórica porque se generalizó el concepto entre motivación y desempeño laboral.

Implicancia práctica porque esta investigación ayudará a la empresa a tomar estrategias para motivar de manera efectiva y correcta a sus colaboradores.

4.6. Futura Investigación

Cuando se efectuó el estudio de los antecedentes investigativos se notó una falta de estudios con referencia a estas dos variables dentro del sector minero, motivo por el cual existe una brecha en cuanto al conocimiento de la motivación y el desempeño laboral por lo que se recomienda la aplicación del presente estudio para futuras investigaciones de este sector.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES, BIBLIOGRAFÍA Y ANEXOS

5.1. CONCLUSIONES

A través de la revisión del arte y de la literatura científica se demuestra que existe una gran cantidad de teorías de autores con referencia a la Motivación y el Desempeño Laboral, así como nuevas brechas de investigación sobre las variables en estudio, es así que la presente investigación tiene una implicancia teórica, por cuanto generaliza conocimientos basados al arte y literatura académica e implicancia práctica porque esta investigación ayudará a la empresa a tomar estrategias para motivar de manera efectiva y correcta a sus colaboradores.

En cuanto a la motivación de la empresa se identificaron cada una de las dimensiones y se midió la correlación de cada uno de ellos a través del estadígrafo estadístico KMO y Rho Spearman que comprobaron que la motivación es un factor importante que se debe emplear para que aumente el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa minera METALESA, por lo que se puede afirmar que la motivación se relaciona con el desempeño laboral y por esta razón se verifica que cuando incrementa los resultados eficientes de la evaluación de los colaboradores dentro de la empresa se cumplen correctamente sus funciones aumentado de esta manera el desempeño laboral. Por ende, se ratifica la hipótesis alterna planteada.

Por medio de los estadígrafos KMO, Rho Spearman y Kolmogorov – Smirno se señala que las dimensiones motivacionales son herramientas importantes que se deben tomar en cuenta para el desempeño laboral del talento humano de la empresa minera METALESA, por lo cual se puede afirmar que, si realiza mejoras en ámbito de reconocimiento, estabilidad laboral, sentido de pertenencia de los trabajadores, el desempeño laboral se incrementaría. Por ende, se ratifica la hipótesis alterna planteada.

Por medio de los estadígrafos KMO, Kolmogorov – Smirnov y Rho Spearman se demuestra que la comunicación con los superiores, las capacitaciones permanentes, cumplimiento de metas, estabilidad laboral, trabajo en equipo, liderazgo, productividad, son factores de gran relevancia para obtener un desempeño laboral

adecuado en los colaboradores de la empresa minera METALESA, por lo que se puede validar la hipótesis alternativa planteada.

5.2. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la empresa minera METALESA que realice evaluaciones de desempeño continuas para detectar los factores motivacionales que faltan por aplicar a los trabajadores con el objetivo que se puedan realizar retroalimentaciones que ayuden a crear oportunidades para aumentar la motivación de los empleados, para ello se deberán realizar un cronograma de evaluaciones que identifiquen habilidades, fortalezas, capacidades y destrezas de los trabajadores, así como los defectos y deficiencias para optar por cambios oportunos, lo que resultará en que los trabajadores se sientan apoyados por parte de la empresa para mejorar su desempeño y productividad, así como también sentirse motivados a mejorar cada día más en cada una de las funciones que desarrolla dentro de su puesto de trabajo.

Se recomienda a la empresa minera METALESA motivar a sus colaboradores por medio del desarrollo de competencias, para ello se deberá brindar un crecimiento profesional y así que logren desarrollar sus funciones efectivamente, beneficiando a la empresa en lo referente a resolución de problemas derivados de cada una de las áreas que conforman la empresa.

Se recomienda a la empresa realizar una reestructuración del organigrama estructural, así como la elaboración de un manual de funciones, elementos que le contribuirán a la correcta aplicación específica de las funciones de los cargos y área a la que corresponden cada colaborador de la empresa Minera METALESA. Para esto deberá realizar un estudio minucioso de las diferentes actividades acorde al cargo que ocupan cada uno de los trabajadores y en base a eso determinar las funciones precisas, retirando las que no corresponden al cargo.

Se recomienda a la empresa minera METALESA realizar un análisis de la distribución de funciones dentro de la carga laboral y determinar si se requiere depurar las que no pertenecen al cargo que ocupa cada uno de los trabajadores de las diferentes áreas. Para esto se deberá realizar estudios referentes a las actividades, carga laboral y tiempo con respecto al rol que desempeñan los colaboradores estableciendo los cuellos de

botella y de esa forma efectuar cambios en las funciones del puesto de trabajo mejorando así la productividad, eficiencia y eficacia.

Se recomienda a la empresa motivar a sus colaboradores por medio de reconocimientos por su correcto desempeño laboral, ya que es necesario mostrar a los empleados que son valorados por su trabajo y de esta manera implantar la fidelización laboral.

Se recomienda a la empresa que para mantener la motivación de las diferentes áreas es necesario plantear desafíos a los empleados en donde puedan poner en práctica sus fortalezas, conocimientos y así desarrollar sus capacidades que vayan a la par de herramientas de capacitación para la consecución de las mismas.

Se recomienda a la empresa minera METALESA reestructurar el proceso de reclutamiento y selección de personal que van de la mano del manual de funciones y descriptor de puestos para realizar la elección adecuada acorde a la formación académica y experiencia que abarque las funciones que debe desempeñar en su lugar del trabajo, esto ayudará a la empresa a optimizar recursos humanos y económicos.

Se recomienda implantar políticas salariales promoviendo la equidad laboral en base a los conocimientos y experiencia que los empleados puedan aportar para la resolución de posibles problemas que surjan en la empresa ya que es eminentemente necesario que los salarios y promociones se encuentre basados en criterios equitativos que generen justicia con respecto a oportunidades y retribuciones laborales.

5.3. BIBLIOGRAFÍA

- Alles, M. A. (2005). *Desempeño laboral por competencias. Evaluación 360°* (Primera ed.). México, México: Granica. Obtenido de <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Desempeno-por-Competencias-de-360%C2%BA-Martha-Alles.pdf>
- Analuisa, D. A., Sánchez, R. Z., & Saá, M. J. M. (2018). Emprendimiento social en Ecuador: análisis del enfoque social vs. enfoque de mercado. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 3(12), 336-350.
- Baena, G. (2020). *Metodología de la investigación* (Tercera ed.). México, México: Grupo Editorial Patria. doi:ISBN ebook: 978-607-744-748-1
- Bohórquez, E. P. (02 de Junio de 2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. Salinas, Ecuador: Universidad y Sociedad. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. México, México: McGrawHill. Obtenido de https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Córdoba, F. G. (2020). *El Cuestionario*. (G. Noriega, Ed.) Balderas, México: Limusa. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=JPW5SWuWOUC&oi=fnd&pg=PA7&dq=articulos+cientificos+sobre+el+cuestionario&ots=fdyFunqfaX&sig=k7Q55UI9_eVOfQx-HEfDuCmEOMo#v=onepage&q&f=false
- Coromoto, H., & Rivas, P. (14 de 08 de 2020). Motivación Laboral. Santa Elena, Ecuador. doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Correa Anchundia, W. E. (2018). Modelo de gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores de la Universidad Técnica de Machala (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano.).
- Correa, D. G., & Pérez, C. L. (07 de 05 de 2020). Factores internos y externos que inciden en la. Medellín, Colombia: UDEA. Obtenido de

<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326981/20784207>

- Deci, E. (2000). *Teoría de la Autodeterminación: Necesidades Psicológicas Básicas en la Motivación*. New York, Estados Unidos: Plenum.
- García Correa, L. B. (04 de Junio de 2019). Factores que influyen en el bienestar de las personas dentro de su contexto laboral. Cucutá , Colombia. Obtenido de <https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/1673/1863>
- Guaraca, M., & Espinoza, C. G. (24 de 08 de 2018). Elaboración de un Sistema de Acciones para la Motivación en el Desempeño laboral del Personal Docente, Administrativo y de Servicio de la Universidad Católica de Cuenca. Cañar, Azuay, Ecuador.
- Harvard Business, S. (2019). *Inteligencia Emocional Empatía*. (A. R. Reverté, Ed.) Boston, Massachusetts: Reverté, S. A. Obtenido de https://www.revertemanagement.com/wp-content/uploads/2020/12/paginas muestra_ empatia.pdf
- Herzberg, F. (1959). *La Motivación Para el Trabajo*. Obtenido de <https://es.scribd.com/doc/138130106/La-Motivacion-para-el-Trabajo-Frederick-Herzberg-pdf>
- Indacochea, B. &. (03 de 05 de 2018). El desempeño laboral: Un problema social de la ciencia. Bogotá, Colombia: Dialnet.unirioja. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6596591.pdf>
- León, A., & Mancheno, M. J. (2017). Componentes del capital intelectual un enfoque hacia la innovación de las organizaciones. *Revista Publicando*, 4(12 (2)), 302-314.
- López, P. L. (08 de 09 de 2020). POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO. (Scielo, Ed.) Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es.
- López, P., & Fachelli, S. (01 de 02 de 2020). Metodología de la Investigación social cuantitativa. Barcelona, España: Cerdanyola. Obtenido de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsoccaa_a2016_cap2-3.pdf
- Mancheno-Saá, M. J., Bermúdez-Santana, D. J., & del Rocío Pérez-Barrionuevo, A. (2019). De la teoría científica a la de criticabilidad auto organizada: Un

- entorno que exige cambios sustanciales en la administración. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación en Ciencias Administrativas, Económicas y Contables)*. ISSN: 2588-090X. Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP), 4(4), 595-612.
- Manjarrez Fuentes, N. N. (02 de Febrero de 2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. (R. U. Sociedad, Ed.) Quevedo, Ecuador. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359&lng=es&tlng=es.
- Maslow, A. H. (1943). *Motivación y Personalidad* (Tercera ed.). Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos S. A. Obtenido de <https://batalloso.com/wp-content/uploads/2021/09/Maslow-Abraham-Motivacion-Y-Personalidad.pdf>
- Matabanchoy, S., & Jiménez, K. (21 de 02 de 2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador. (Scielo, Ed.) México, México. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935472005.pdf>
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la Motivación Humana*. (N. S.A., Ed.) Madrid, España: Narcea. Obtenido de <https://psicuagtab.files.wordpress.com/2012/06/mcclelland-david-estudio-de-la-motivacion-humana.pdf>
- Metalesa. (2022). Machala.
- Metalesa. (2022). *Compañía minera*. Machala.
- Mujica, R., & Marola, & J. (2019). *Rotación de personal* (Vol. Uno). México: Edusaber.
- Paz, G. B. (2018). *Metodología de la Investigación*. (Tercera Edición). México, México: Patria. doi:ISBN ebook: 978-607-744-748-1
- Ramírez, K. A. (2018). *Evaluación al desempeño por competencias laborales: Gestión por competencias laborales*. España, España: Editorial Académica Española.
- Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. La Habana, Cuba: Scielo. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/amc/v23n2/1025-0255-amc-23-02-159.pdf>

Saá, M. J. M., & Miranda, R. F. V. (2016). Habilidades directivas y el desarrollo empresarial en la industria de calzado a través de la modelización. *Revista publicando*, 3(9), 620-637.

Sampieri, D. R., & Lucio, D. C. (2014). *Metodología de la Investigación*. México, México.

5.4. ANEXOS

Anexo N°1.

Aceptación de desarrollo del proyecto de investigación por parte de la empresa minera METALESA

Figura 4. Aceptación de desarrollo del proyecto de investigación por parte de la empresa minera METALESA

 METALESA S.A.	METALESA S.A. Comercialización de Minerales RUC: 0791729505001 Teléfono: 072961-591 DIRECCIÓN: JUNIN y ROCAFUERTE, EDIF. LUXURI OFICINA#302
Machala, 25 de mayo del 2022	
Ingeniera Diana Morales Urrutia, PhD. COORDINADORA DE POSGRADO FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Ciudad. -	
Por medio de la presente me complace confirmar a la estudiante ING. MARIA FERNANDA PAEZ ORTIZ con cedula de identidad N° 1803561982 , su aceptación para que desarrolle su trabajo de investigación de fines académicos con el tema: "LA MOTIVACION Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL	

Anexo N° 2
Encuestas

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
DEPARTAMENTO DE POSGRADOS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
COHORTE 2021

Tema: "LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL TALENTO HUMANO DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR MINERO"

Encuesta para medir la motivación de los trabajadores de la empresa minera METALESA

Objetivo: Medir los niveles de motivación que mantienen los trabajadores de la empresa minera METALESA.

Indicaciones:

- A continuación, se presenta una serie de ítems para que sean respondidos por usted.

NIVEL DE ESTUDIOS	
Cuarto Nivel (Maestría, diplomados, especialidades)	
Tercer Nivel	
Secundaria	
Primaria	

- Lea detenidamente cada enunciado, marque una sola alternativa con un X en la casilla correspondiente al enunciado elegido.
- Es fundamental su absoluta sinceridad dentro de las respuestas, pues de ellas depende el éxito de la presente investigación.
- Las respuestas son personales y se mantendrá completa confidencialidad.

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala de Likert establecido del 1 a 5 donde:

Tabla 10. Encuesta Motivación

1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Normalmente	Casi Siempre	Siempre

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

N° de Items	MOTIVACIÓN	Escala de Medición				
	Capacitación	1	2	3	4	5
1	Considera que la empresa le ha proporcionado herramientas para mejorar sus capacidades y conocimientos					
2	Conoce sí la empresa ejecuta un diagnóstico previo sobre las necesidades de capacitación que usted requiere					
3	Las capacitaciones recibidas han contribuido a cumplir de manera eficiente el desarrollo de sus actividades.					
	Salario, ascensos, promoción, recompensas	1	2	3	4	5
4	Considera que sus esfuerzos adicionales son recompensados por la empresa					
5	El salario que percibe por las funciones que cumple hace que se sienta motivado					
6	Los beneficios de ascensos, vacaciones e incentivos que le proporciona la empresa incentiva a desempeñar de manera eficiente sus funciones					
	Ambiente de Trabajo	1	2	3	4	5
7	El jefe de área promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					
8	Cree que sus jefes toman en cuenta sus opiniones sobre el desarrollo de su trabajo.					

9	Cree usted que el ambiente de trabajo influye en el desarrollo de sus actividades					
10	Considera que su jefe orienta el cumplimiento de objetivos específicos para cada tema asignado.					
11	Se siente a gusto con el trato que recibe de sus jefes y el resto del personal con quien trabaja.					
12	Acepto los cambios internos que se producen en relación con las actividades del trabajo sin que perjudiquen mi trabajo					
13	Cree que es suficiente la iluminación del área donde labora y esto que hace que se sienta cómodo en su lugar de trabajo					
	Sentido de Pertenencia	1	2	3	4	5
14	Una vez cumplidos sus objetivos continúa esforzándose para ser mejor.					
15	Realiza actividades complementarias relacionada con el puesto de trabajo sin que su jefe lo designe hacerlas.					
16	Considera que optimiza los recursos que le provee la empresa para realizar sus actividades laborales					
17	Recomendaría a la empresa a un amigo para que trabaje en ella.					
18	Considera que se encuentra satisfecho del trabajo que realiza en su cargo.					
	Conocimientos y Habilidades	1	2	3	4	5
19	Considera que para la adecuada realización de las funciones es necesario contar con conocimientos.					
20	La labor que realiza le permite aplicar sus conocimientos.					
21	Confía en sus habilidades para superar cualquier impedimento en su puesto de trabajo.					
22	Considera que las tareas que desempeña le ayudado para fortalecer sus propios valores.					
	Reconocimiento	1	2	3	4	5
23	Se entusiasma cuando sus compañeros reconocen sus resultados eficientes y le piden apoyo laboral.					
24	Este trabajo le permite ascender como profesional y ocupar cargos jerárquicos superiores en el futuro.					
25	Se siente valorado como empleado de esta empresa.					
26	Considera que la empresa reconoce y motiva el desempeño eficiente de un trabajador.					

	Realización Personal	1	2	3	4	5
27	Considera que la empresa apoya a su crecimiento profesional.					
28	En su trabajo cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de sus conocimientos habilidades y destrezas.					
	Ambiente Social	1	2	3	4	5
29	Se siente motivado cuando la empresa realiza eventos sociales en donde incluye a su familia.					
30	Considera que los eventos sociales que realiza su empresa fortalecen la relación entre jefe y colaborador.					
31	Se siente tranquilo cuando comparte con sus compañeros de trabajo.					
32	Considera que cuando comparte con sus superiores y compañeros adquiere nuevos conocimientos que le aportan como profesional.					
	Seguridad Laboral					
33	La empresa le provee de equipo de seguridad adecuado para realizar sus actividades laborales.					
34	El equipo de protección que le proveyó la empresa le ayudado a prevenir algún tipo de accidente en el trabajo					
	Condiciones de trabajo					
35	En su trabajo dispone de acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, talento humano entre otros en situaciones de emergencia y/o rehabilitación.					
36	El área donde labora le brinda seguridad y le proporciona apoyo pertinente cuando lo requiere.					
37	Cree que las condiciones ambientales del área donde trabaja son las adecuadas y esto influye en el desarrollo de sus funciones laborales.					

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
DEPARTAMENTO DE POSGRADOS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
COHORTE 2021

Tema: "LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL TALENTO HUMANO DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR MINERO"

Encuesta para medir el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa minera METALESA

Objetivo: Medir los niveles del desempeño laboral que tienen los trabajadores de la empresa minera METALESA.

Indicaciones:

- A continuación, se presenta una serie de ítems para que sean respondidos por usted.
- Lea detenidamente cada enunciado, marque una sola alternativa con un X en la casilla correspondiente al enunciado elegido.
- Es fundamental su absoluta sinceridad dentro de las respuestas, pues de ellas depende el éxito de la presente investigación.
- Las respuestas son personales y se mantendrá completa confidencialidad.

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala de Likert establecido del 1 a 5 donde:

Tabla 11. Encuesta Desempeño Laboral

1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Normalmente	Casi Siempre	Siempre

N° de Items	DESEMPEÑO LABORAL	Escala de Medición				
	Comunicación	1	2	3	4	5
1	Considera que tiene una buena comunicación con sus superiores.					
2	Recibió un proceso de inducción al ingresar a la empresa.					
3	Estima que la empresa tiene una comunicación abierta y continua.					
4	Considera que la comunicación interna facilita la interacción entre jefe y colaborador.					
5	Considera que el jefe de área comunica de forma clara su planificación de actividades.					
6	Su jefe inmediato le comunica si está realizando bien o mal su trabajo.					
	Agotamiento Laboral	1	2	3	4	5
7	Establezca si el trabajo que realiza requiere de un esfuerzo adicional (físico, mental)					
8	Tiene suficiente tiempo para realizar todas las actividades que le han sido encomendadas dentro de su jornada de trabajo.					
	Optimización de Recursos	1	2	3	4	5
9	Optimiza los recursos que la empresa le proporciona.					
	Desarrollo de Competencias					
10	Considera que tiene los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fue contratado.					
11	Si necesita realizar una tarea que no conoce, busca información que le permita realizarla mejor.					
12	Considera que en la empresa evalúan objetiva y periódicamente las actividades que realiza.					
	Estrés Laboral					
13	Considera que se siente a gusto incluso si sus tareas cambian y ocurren a un ritmo muy rápido.					
14	Las actividades y/o responsabilidades que le asignan no le causan estrés.					

15	Asumir trabajo adicional inesperadamente le pone intranquilo.					
16	Busca soluciones manteniendo una conversación tranquila con sus colegas de trabajo.					
17	El estrés relacionado con el trabajo afecta la calidad de su trabajo.					
	Resolución Creativa de los Problemas					
18	Usa fuentes de información para llegar a una solución innovadora en el desarrollo de sus actividades laborales.					
19	Desarrolla nuevos métodos y herramientas para resolver nuevos problemas.					
	Lidiar con situaciones de trabajo inciertas e impredecibles					
20	Espera información más precisa de su jefe antes de realizar sus actividades diarias.					
21	Reorganiza rápidamente su trabajo para adaptarse.					
22	Las situaciones de trabajo inciertas o impredecibles afectan su capacidad de realizar sus funciones.					
	Aprendizaje					
23	Se forma regularmente en el trabajo o fuera de él para mantener sus competencias al día.					
24	Aprovecha cada oportunidad que le permita mejorar su desempeño (capacitación, intercambios de experiencias laborales con colegas).					
	Adaptabilidad Interpersonal					
25	Considera muy importante los comentarios negativos sobre su trabajo.					
26	Ajusta sus prácticas de trabajo si alguien señala una mejor solución.					
27	Desarrollar buenas relaciones con sus colegas es un factor importante de su efectividad.					
	Adaptabilidad Cultural					
28	Aprende nuevas formas de hacer su trabajo para colaborar mejor con los demás.					
29	Adapta voluntariamente su comportamiento siempre que lo necesita para trabajar bien con los demás.					
30	Sea cual sea la situación, le gusta quedarse con sus propias prácticas de trabajo y actuar en base a sus propios principios de cooperación.					

Valoración de Funciones						
31	Cree que la empresa al realizar una retroalimentación en base a la valoración de sus funciones le ayudarán a realizar de mejor manera sus actividades laborales.					
32	Considera que el jefe de su área realiza un Feedback que ayuda al incremento de la producción.					
Espacios Adecuados de Trabajo						
33	Considera que las condiciones del área donde trabaja son las adecuadas y que estas influyen en que cumpla sus actividades eficientemente.					
Responsabilidad						
34	Realiza las tareas asignadas sin necesidad de supervisión.					
35	Cuando tiene una fecha límite para realizar una determinada tarea, siempre la termina a tiempo.					
36	Siempre se encuentra pendiente cuando faltan los recursos, (materiales o humanos), necesarios para el desempeño eficiente de sus actividades.					
Tolerancia						
37	Evita los conflictos dentro del equipo					
38	Cree que es muy receptivo a los planteamientos de sus jefes y compañeros acerca de sus dificultades laborales.					
39	En su trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opiniones.					
Entusiasmo						
40	Su estado de ánimo es positivo cuando desempeña su trabajo					
Eficiencia						
41	Ejecuta sus actividades según los procedimientos establecidos en las políticas de la empresa.					
42	Usted sabe de los procesos que debe cumplir para desarrollar sus actividades con eficiencia.					
Cumplimiento de Metas						
43	Considera que las actividades que realiza le permiten alcanzar sus metas					

44	Se preocupa por alcanzar las metas establecidas por la empresa					
Orden						
45	Tiene bien organizado su lugar de trabajo para la correcta realización de sus funciones					
Puntualidad						
46	Llega puntualmente a la empresa y a las actividades laborales por intención propia					
Cooperación						
47	Está dispuesto a prestar ayuda hacia sus compañeros de trabajo en caso que lo necesitarán					
Liderazgo						
48	Su jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo.					
49	Su jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de sus funciones o actividades.					
50	Su jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tiene demasiado trabajo que realizar.					
51	Su jefe inmediato pone en consideración al equipo de trabajo las decisiones que pueden afectar a todos.					
Productividad						
52	Dedica tiempo extra a su trabajo para elevar su productividad.					
53	Dispone de herramientas necesarias para llevar a cabo correctamente las funciones de su cargo que le ayudan a aumentar su productividad.					
Trabajo en Equipo						
54	Si tuviera que realizar una tarea en conjunto con otros trabajadores, probablemente le harían sentir incluido en el desarrollo de las actividades designadas					
55	Comparte conocimientos con sus compañeros para el beneficio de todos los que conforman la empresa					
56	Considera que su área de trabajo está organizada de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas					
57	Realiza el trabajo con colaboración de sus compañeros de trabajo y otras áreas.					

Anexo N°3
Validación por expertos

Figura 5. Validación por expertos

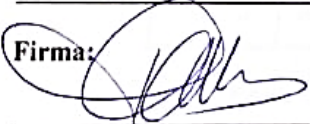
VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA

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

Apreciación cualitativa
ABARCA LAS VARIABLES COMPLETAS.

Observaciones:
NINGUNA

Validado por:
VICTOR H. CORDOBA

Firma: 

Lugar y fecha: Ambato, 26 de Julio 2022

Figura 6. Validación por expertos

VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA

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

Apreciación cualitativa
Aplicable

Observaciones:
Ninguna

Validado por:
Ing. César Guerrero V. Mg

Firma:
[Firma manuscrita]

Lugar y fecha: Ambato, 26 de Julio 2022

Anexo N° 4
KMO Comunalidades

Figura 7. KMO Comunalidades

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
Cap1	1,000	,923
Cap2	1,000	,982
Cap3	1,000	,998
S1	1,000	,994
S2	1,000	,972
S3	1,000	1,000
AT1	1,000	1,000
AT2	1,000	,999
AT3	1,000	,996
AT4	1,000	,999
AT5	1,000	,998
AT6	1,000	,999
AT7	1,000	,990
SP1	1,000	,996

Figura 8. KMO Comunalidades

AI1	1,000	,940
AI2	1,000	1,000
AI3	1,000	,999
AC1	1,000	,996
AC2	1,000	,994
AC3	1,000	,994
VF1	1,000	,998
VF2	1,000	,997
EAT1	1,000	,995
RESP1	1,000	,993
RESP2	1,000	,997
RESP3	1,000	,991
TOL1	1,000	1,000
TOL2	1,000	1,000
TOL3	1,000	,995
ENT1	1,000	,998
EFIC1	1,000	,996
EFIC2	1,000	,998
CM1	1,000	,997
CM2	1,000	,997
ORD1	1,000	,998
COOP1	1,000	1,000
LIDER1	1,000	,999
LIDER2	1,000	,999
LIDER3	1,000	,966
LIDER4	1,000	,987
PRODUCT1	1,000	,991
PRODUCT2	1,000	,996
TE1	1,000	,907
TE2	1,000	,963

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Anexo N° 5
Evidencia Fotográfica

