

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

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

**TEMA: “La motivación en el desempeño laboral de
las empresas artesanales de calzado de la ciudad de
Ambato”**

AUTOR: Amanda Gabriela Laura Paucar

TUTOR: Ing. MBA Oswaldo Santiago Verdesoto Veslastegui

AMBATO – ECUADOR

Marzo 2021



APROBACIÓN DEL TUTOR

Ing. MBA. Oswaldo Santiago Verdesoto Velastegui

CERTIFICA:

En mi calidad de Tutor del trabajo de titulación **“La motivación en el desempeño laboral de las empresas artesanales de calzado de la ciudad de Ambato”** presentado por la señorita **Amanda Gabriela Laura Paucar** para optar por el título de Licenciada 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.

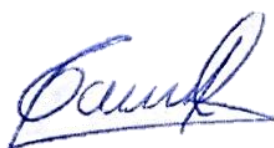
Ambato, 12 de marzo 2021

Ing. MBA. Oswaldo Santiago Verdesoto Velastegui

C.I.: 1802890036

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, **Amanda Gabriela Laura Paucar**, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente proyecto, como requerimiento previo para la obtención del Título de Licenciada de Empresas, son absolutamente originales, auténticos y personales a excepción de las citas bibliográficas.



Amanda Gabriela Laura Paucar
C.I.: 1804722591

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. Mg. Arturo Fernando Montenegro Ramírez
C.I.: 1803845385

Ing. Mg. Julio Mauricio Vizuete Muñoz
C.I.: 1704039286

Ambato, 12 de marzo 2021

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.



Amanda Gabriela Laura Paucar
C.I.: 1804722591

DEDICATORIA

Dedico este proyecto de investigación a Dios por la vida, por su infinito amor, por sus bendiciones y ser quien ilumina cada paso que doy permitiéndome culminar mi carrera universitaria.

A mis padres Luis y Rosita por su apoyo incondicional, su paciencia y la gran confianza que me han brindado a lo largo de mi vida y que han hecho de mí ser una persona llena de valores demostrándome que con esfuerzo y dedicación los sueños se cumplen.

A mis queridos hermanos Mauricio y Damián quienes han sido mi ejemplo a seguir por la calidad de personas y profesionales que demuestran ser, me han impulsado a ser cada día mejor y a luchar por mis metas.

A mi amada hija Génesis por su comprensión, su amor y ternura siendo mi pilar fundamental para superarme cada día y hacer que este sueño se haga realidad.

Finalmente, con mucho amor a la memoria de mi inolvidable ángel del cielo mi abuelita Carmen quien desde lo más alto me ha llenado de fortaleza para terminar y cumplir mis objetivos.

Amanda Gabriela Laura Paucar

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento está dirigido hacia Dios por la sabiduría que me ha dado para alcanzar mi meta universitaria y permitirme alcanzar mis objetivos propuestos.

Muy agradecida también al gran equipo de maestros de la Facultad de Ciencias Administrativas quienes sin egoísmo me han impartido sus conocimientos guiándome de la mejor forma para ser una excelente profesional

Gracias al Ing. Santiago Verdesoto por haberme brindado su paciencia y apoyo durante todo el proceso de mi proyecto de investigación porque además de ser un docente ha sido un excelente amigo dándome consejos y motivándome a cumplir mi gran sueño.

A mis compañeros de clase con quienes he compartido momentos agradables y que me llenan de mucha alegría, sabiendo que estos lindos recuerdos permanecerán siempre en mi corazón.

Amanda Gabriela Laura Paucar

ÍNDICE GENERAL

APROBACIÓN DEL TUTOR	ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	iii
APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO	iv
DERECHOS DE AUTOR	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE GENERAL	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN EJECUTIVO	viii
ABSTRACT	ix
CAPÍTULO I	1
MARCO TEÓRICO	1
1.1. Antecedentes Investigativos	1
1.2. Objetivos.....	5
1.3. Problema de Investigación.....	5
CAPÍTULO II	8
METODOLOGÍA	8
2.1 Materiales.....	8
2.2. Método	10
2.3. Hipótesis	11
2.4. Población	11
2.5. Instrumento	13
2.6. Validez y Confiabilidad.....	14
2.7. Recolección de Datos.....	15
CAPÍTULO III	17
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	17
3.1. Análisis y discusión de los Resultados	17
3.1.1. Constructo de Orientación al desempeño	17
3.1.2. Constructo de Orientación al aprendizaje	20
3.1.3. Constructo de Desempeño Laboral.....	23
3.2. Verificación de Hipótesis.....	26

CAPITULO IV	31
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	31
4.1. Conclusiones.....	31
4.2. Recomendaciones	32
4.3. Futuras investigaciones.....	33
Bibliografía	34
ANEXOS	38

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Modelo de la Motivación en el desempeño laboral	4
Gráfico 2. ¿Es importante para usted que su jefe le vea como un buen trabajador?...27	
Gráfico 3. ¿Pasa mucho tiempo pensando en cómo se compara el desempeño de su trabajo con el de los demás?	18
Gráfico 4. ¿Le gusta mucho que sus compañeros le consideren como un buen trabajador?.....	18
Gráfico 5. ¿Es importante para usted aprender cosas nuevas sobre su trabajo?.....	21
Gráfico 6. ¿Se esfuerza mucho por aprender algo nuevo?	21
Gráfico 7. ¿Considera importante que para ser un buen trabajador debe mejorar continuamente sus habilidades?.....	21
Gráfico 8. ¿Para usted es importante ser el mejor trabajador de su empresa?	21
Gráfico 9. ¿Promueve usted la cooperación entre compañeros de trabajo?.....	24
Gráfico 10. ¿Construye usted una relación productiva con los compañeros de trabajo?.....	24
Gráfico 11. ¿Construye relaciones laborales que ayudan al desarrollo de la empresa?.....	24
Gráfico 12. ¿Usted ha superado sus objetivos laborales?	24

ÌNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Recursos Económicos	9
Tabla 2. Recursos Tecnológicos.....	9
Tabla 3. Recursos Totales	10
Tabla 4. Número de empleados del área de producción Empresa Calzado Gaby´s..	11
Tabla 5. Número de empleados del área de producción Empresa Rolan Sport	12
Tabla 6. Número de empleados del área de producción Empresa Talos Sport.....	12
Tabla 7. Instrumento	13
Tabla 8. Alfa de Cronbach	15
Tabla 9. Constructo de Orientación al desempeño.....	17
Tabla 10. Constructo de Orientación al aprendizaje	20
Tabla 11. Constructo de Desempeño Laboral	23

RESUMEN EJECUTIVO

La relación de la motivación y el desempeño laboral propone un análisis muy significativo dentro del campo artesanal y más aun con respecto al calzado, para medir la motivación del individuo se lo realiza mediante constructos de orientación al desempeño y orientación al aprendizaje.

El principal objetivo de estudio es determinar como la motivación influye en el desempeño laboral, esta investigación propone un instrumento validado por expertos con una población de 45 empleados que laboran en las empresas artesanales de Calzado Gaby's, Rolan Sport, Talos Sport para luego realizar una prueba estadística de Correlación de Spearman y proceder a la obtención de resultados de los datos obtenidos.

Los resultados son evidenciados en base a los constructos motivacionales que miden la relación fuerte o débil con respecto al desempeño laboral sin embargo, la orientación al desempeño y orientación al aprendizaje dentro de las empresas de Calzado Gaby's, Rolan Sport, Talos Sport al ser construcciones teóricas sirven de referencia para fomentar cambios dentro de la organizaciones y como resultado de esto sus colaboradores aporten con mayor eficiencia en el área a la cual correspondan; por otra parte puedan cumplir sus objetivos laborales en base a una adecuada motivación que reciban por parte de su empresa.

La orientación al desempeño indica si existe una notable relación de los empleados con la empresa y si se fomentan acciones que proyecten un ambiente de armonía; la orientación al aprendizaje demuestra lo importante que es mantener buena conexión entre empleados en el ámbito laboral. Finalmente, el desempeño laboral requiere mejorar las habilidades y capacidades de los colaboradores a fin de que tengan la posibilidad de cumplir sus expectativas propias y las de la empresa.

PALABRAS CLAVE: INVESTIGACIÓN, MOTIVACIÓN, DESEMPEÑO LABORAL, SECTOR DEL CALZADO, CALZADO GABY'S, ROLAN SPORT, TALOS SPORT.

ABSTRACT

The relationship of motivation and work performance proposes a very significant analysis within the artisan field and even more so with respect to footwear, to measure the motivation of the individual it is done through constructs of orientation to performance and orientation to learning.

The main objective of the study is to determine how motivation influences work performance, this research proposes an instrument validated by experts with a population of 45 employees who work in the artisan companies of Calzado Gaby's, Rolan Sport, Talos Sport and then carry out a test Spearman Correlation statistic and proceed to obtain results from the data obtained.

The results are evidenced based on the motivational constructs that measure the strong or weak relationship with respect to job performance, however, the performance orientation and learning orientation within the companies of Calzado Gaby's, Rolan Sport, Talos Sport as they are theoretical constructions They serve to promote changes within the organization and as a result of this, their collaborators contribute more efficiently in the area to which they correspond; on the other hand, they can fulfill their work objectives based on an adequate motivation that they receive from their company.

The performance orientation indicates whether there is a notable relationship of the employees with the company and whether actions that project an atmosphere of harmony are encouraged; learning orientation demonstrates how important it is to maintain a good connection between employees in the workplace. Finally, job performance requires improving the skills and abilities of employees so that they have the possibility of meeting their own expectations and those of the company.

KEYWORDS: MOTIVATION, JOB PERFORMANCE, CONSTRUCTION, CALZADO GABY'S, ROLAN SPORT, TALOS SPORT, ABILITY

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes Investigativos

Las investigaciones previas han demostrado que la motivación se compone de elementos idóneos para conservar y regir la conducta hacia el objetivo; este componente tan importante dentro de la administración del personal exige ser entendido y controlado para que la empresa logre mantener una organización fuerte y resistente (Zuta Arriola, Castro Llaja, & Zela Pacheco, 2018). Los cambios que ha tenido el mercado a llevado a que las empresas tomen importancia y adopten sistemas dentro del talento humano con la finalidad de que los empleados se sientan motivados por la valoración a su trabajo y pueda crear una satisfacción laboral que genere alta productividad (Padrón López & Sánchez de Gallardo, 2010). Es imprescindible que el ambiente laboral sea el adecuado, es decir que los colaboradores puedan sentirse motivados al realizar sus actividades contando con las condiciones adecuadas e implementación de estrategias como evaluaciones de desempeño, capacitaciones contantes lo que viene a convertirse en un gasto necesario que asume la empresa la empresa para que sus empleados cumplan los objetivos (Bohórquez, Pérez, Caiche, & Benavides Rodríguez, 2020). En tal sentido, la investigación sobre la motivación dentro del desempeño laboral se determina como un proceso de transformación que impulsa e intensifica la conducta y la actuación de las personas hacia la obtención de objetivos deseados conociendo de donde provienen los actos de las personas (Manjarrez Fuentes, Boza Valle, & Mendoza Vargas, 2020).

Los hallazgos de la investigación proponen dentro de las empresas un modelo que permita investigar los constructos motivacionales que afectan el desempeño laboral de las personas, concediéndole a la organización a escoger colaboradores que fomente una atracción positiva por sus labores (Mahlamaki, Rintamaki, & Rajah, 2018). El desempeño laboral estable es un procedimiento que confiere determinar problemas y posibilidades que permitan perfeccionar a calidad del rendimiento de los trabajadores (Alarcón Henríquez, Ganga-Contreras, Pedraja Rejas, & Monteverde Sánchez, 2020). Dentro de los factores más importantes que mueven al ser humano para el

cumplimiento de los objetivos es la motivación siendo el principio del camino hacia el éxito (Afful-Broni, 2012).

La motivación propone un proceso de autoenergía por medio del cual las personas que tienen afinidad por un objetivo, asumen una acción que permite aceptar o rechazar el esfuerzo de alcanzarlo (Herrera Soria & Zamora Guevara, 2013). Este elemento significativo a considerar dentro del aprendizaje y la orientación se concibe como la ejecución anhelado de las tareas designadas a los trabajadores (Alemán Marichal, Navarro de Armas, Suárez Díaz, Izquierdo Barceló, & Encinas Alemán, 2018). Entonces la motivación de los trabajadores es un reto para las empresas y deben combatir con la inequidad motivacional mediante habilidades de adaptación que permitan tener interés al realizar su trabajo (Varela Ruiz, Vives Varela, & I Fortoul van der Goes, 2012).

La organización de los Socios en Salud Sucursal Perú (SES) precisan a la motivación laboral como un estado activo de lo que piensa la mente y genera factores orientados al cumplimiento de los objetivos, los cuales pueden alterarse o mantenerse de acuerdo a su nivel de comportamiento (González Serra, 2019). Los empleados que integran la organización ejecutan su labor de acuerdo a la motivación que reciben por parte de la organización, siendo la parte esencial para que la empresa llegue a tener éxito mediante el cumplimiento de las metas estipuladas por la gerencia lo que ayuda a mejorar el rendimiento de todos los trabajadores manteniendo énfasis en la administración de los recursos humanos (Marin Samanez & Placencia Medina, 2017). El factor humano dentro de la empresa permite que el personal sea reconocido por sus labores, por lo que hace y por lo que dice, haciéndolos parte de la empresa se sentirán activos y su rendimiento será positivo para la organización (Naranjo Pereira, 2009). Es importante escuchar sus interrogantes saber lo que buscan dentro de la empresa para que puedan desarrollar de forma correcta su trabajo (Galeno Hernández, González Pérez, & Muñoz González, 2019). Emplear programas asistenciales ayudan a calificar elementos que influyen en el empleado y se pueda aplicar un tratamiento adecuado (Hiatt, Hargrave, & Palmertree, 2014). En caso de las empresas o de algún servicio que se brinde a los clientes, sus empleados deben estar relacionados a categorías psicológicas como el trabajo en equipo, el clima laboral, la motivación, entre otros; lo que engloba tener una

organización completa con empleados altamente motivados (Sánchez Jacas, Brea López, De la Cruz Castro, & Matos Fernández, 2017).

Las empresas requieren de eficiencia para maximizar el rendimiento laboral del empleado; pese a los cambios acelerados de la innovación se encuentran obligados a mejorar la productividad (Chaparro Espitia, 2006). Anteriormente se daba prioridad a factores que influían en el éxito de las empresas como materia prima, maquinaria y otros; sin dudar hoy en día el personal es la parte más importante de las empresas constituyendo el ente fundamental para que la organización tenga éxito (Miranda Hoyes, 2016). Desde la perspectiva empresarial se analiza la importancia que tiene para los empleados sus expectativas y necesidades, por lo que, esperan de su organización se los pueda mantener en condiciones que ayuden a su crecimiento personal y profesional (Márin Fernández & Velasco de Llorena, 2005).

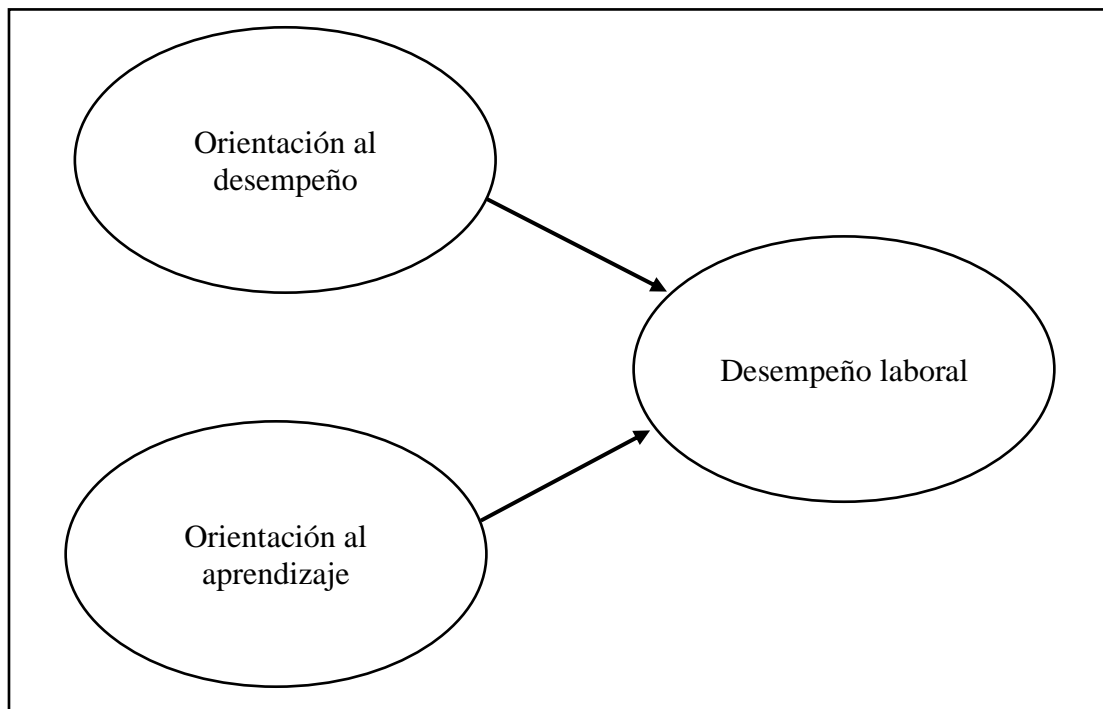
La ambigüedad de tareas perjudica directamente el desempeño laboral (Caillier, 2010), el componente principal del progreso de las empresas se llama motivación por su amplia dependencia con el desempeño laboral, siendo un mecanismo donde intervienen las relaciones y el entorno laboral; sin dejar de lado al papel fundamental de quien dirige o gerencia la empresa, las responsabilidades que él tiene a realizar el planteamiento y dirección de las estrategias correctas que se debe implementar para que un empleado se sienta motivado, estos factores deben generar un alto impacto ante la realización de tareas y desempeño laboral. Un camino para perfeccionar la competitividad es la gestión fundamentada en recursos humanos (Zhang & Lui, 2020). Finalmente se determina el comportamiento de un empleado y los factores que intervienen para satisfacer sus necesidades (Peña Rivas, 2017).

Relación de los constructos motivacionales y el desempeño laboral

En estudios previos se manejan constructos motivacionales como la orientación al aprendizaje y la orientación al desempeño que van a relacionar los antecedentes con los resultados. De acuerdo al cargo de los trabajadores y sus condiciones que son parte primordial para constituir la característica específica que sirve de modelo para el proceso de desempeño laboral donde la motivación ayuda como “soporte” entre el

desempeño laboral y la motivación. El estudio propone un patrón cuya aspiración es aprovechar los potenciales que desarrollan las habilidades y competencias del individuo, el modelo muestra la correlación con el desempeño laboral manteniendo inmersos los fundamentos que atribuyen a tener un alto nivel de desempeño en sus funciones de trabajo (Mahlamaki, Rintamaki, & Rajah, 2018).

Gráfico 1. Modelo de la Motivación en el desempeño laboral



Elaborado por: Laura Gabriela (2021)

Fuente: Revista Elsevier The role of personality and motivation on key account job performance.

1.2.Objetivos

1.2.1. Objetivo General

- Analizar como la motivación influye en el desempeño laboral de las empresas de calzado artesanal.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Determinar si la orientación al desempeño influye positivamente en el desempeño laboral
- Analizar si la orientación al aprendizaje influye positivamente en el desempeño laboral.

1.3.Problema de Investigación

La problemática que conserva la motivación laboral, aborda directamente en los factores internos y externos que tiene relación con el desempeño por parte de los colaboradores en su sitio de trabajo y las posibilidades que la empresa brinda para que puedan crecer y enfocarse en mantener una estrecha relación con la empresa. Se plantea la afiliación, el poder y el logro que explican las necesidades de las personas y de su comportamiento (Bohórquez, Pérez, Caiche, & Benavides Rodríguez, 2020). Las expectativas de los empleados al ser sujetos a constantes evaluaciones y del resultado que se obtenga, la empresa está comprometida a plantear estrategias que mejoren su desempeño y de esta manera puedan ser elogiados mediante reconocimientos, generando una mejor relación productiva en las actividades que realicen evitando así la monotonía, la desmotivación y el cansancio (García Correa, Londoño Bolívar, & Ortiz Pérez, 2016). Todas las personas poseen diversas personalidades y motivaciones que influyen en el ámbito laboral y su desempeño (Mahlamaki, Rintamaki, & Rajah, 2018). La sociedad laboral requiere de personal que pueda adaptarse a los cambios del mundo, las empresas se encuentran compuestas por personas que tienen alta inteligencia emocional lo cual permite afrontar los cambios continuos y mantener un elevado desempeño laboral, siendo el intelecto un factor muy importante para desempeñarse en equipo, logra como resultado un servicio de excelencia o un producto de calidad; este grupo de trabajo que se ha constituido debe ser idóneo para que los

procesos sean eficientes y puedan mantener un mejor rendimiento en su lugar de trabajo (Basurto & Guardiola, 2015).

La publicación determina los problemas que se vinculan al desempeño laboral dentro de las empresas, por lo que la identificación y evaluación de los elementos que intervienen dentro de la motivación, examina las limitaciones que tiene la empresa y como mantienen motivado al personal y sus posibles efectos que causa dentro del desempeño laboral. Dentro de los estudios de la investigación la correlación que existe entre motivación y el desempeño laboral participan los hallazgos sobre el liderazgo para obtener el impacto de manera efectiva sobre el empleado y empleador mediante su relación en el desempeño laboral con la correcta obtención de los objetivos de la empresa (Afful-Broni, 2012). En el escenario que se realizar las labores se pretende conseguir los objetivos por medio del grado de complejidad de las áreas que componen a la empresa, de esta forma se puede determinar las inquietudes que tienen los empleados dentro de cada espacio de trabajo. Este mecanismo denota que las personas que tienen una gran necesidad de realizar su trabajo de manera continua y rápida, utilizarán varias técnicas sin tener limitaciones (Morán Astorga & Menezes dos Anjos, 2016).

El alto problema que enfrentan las organizaciones es la rotación del personal, aunque se entienda como un beneficio para las empresas la reducción de los costos que se requiere capacitar al personal, esto evita que los empleados tengan altos conocimientos y provoquen la insatisfacción de los empleados generando deslealtad. El compromiso organizacional acrecienta al desempeño laboral por medio de la integración de metas individuales y organizacionales, alentando a los grupos de trabajo para lograr sus objetivos y metas personales (Fukutomi, 2015), el convenir con personal y mantenerlo motivado perfecciona el rendimiento laboral, siendo el más importante de los objetivos de los gerentes empresariales (Holle Haudebert & Mulki, 2015). La verdadera problemática dentro de la organización, se presenta directamente cuando no se maximiza la eficiencia y eficacia de los procesos que ayudan a mejorar los retos del mercado, haciendo frente a las estrategias que cada empresa propone mediante sistemas que ayuden a la capacitación continua del personal calificado, lo cual consintiente el progreso de sus mejorar sus destrezas y posibiliten a un mejor

desempeño de los colaboradores (Velásquez Durán, 2017).

Cabe mencionar que los aspectos fundamentales de la motivación son la conductual que tiene una relación con las recompensas, lo cual provoca una buena conducta con direccionamiento a realizar de manera adecuada todas las acciones; mientras que el otro aspecto es el humanista que enfatiza las capacidades humanas. La motivación dentro del ámbito laboral proviene de aspectos específicos asociados con la motivación como: las experiencias de los empleados y los aspectos independientes que relacionan lo negativo y la inseguridad de sus puestos de trabajo (Callata Gallegos & Fuentes López, 2018). Finalmente se menciona que el problema de la investigación se presenta y se centra en la poca capacidad de las empresas al proponer y establecer estrategias que eleven el desempeño laboral, al no identificar los factores que impidan mejorar la calidad de trabajo, se deba estimular a las labores de los trabajadores mediante una motivación adecuada que vinculen de forma positiva a la empresa con sus empleados (Salas Perea, 2010).

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.1 Materiales

Recursos institucionales

Recursos institucionales se encuentran evidenciados como los insumos materiales, servicios personales y todas las competencias tecnológicas vistas como componentes intangibles por medio del cual se manejan las provisiones, los sistemas y todos los procesos que forman parte del patrimonio lo que garantizan el aprovechamiento de todas las instituciones (Secretaría de Desarrollo Social, 2010).

Las instituciones que ayudaron a la realización del proyecto de investigación

- Empresa Calzado Gaby's
- Empresa Rolan Sport
- Empresa Talos Sport
- Universidad Técnica de Ambato

Recursos Humanos

El recurso humano es el personal que contribuye con una institución bajo la dependencia de un jefe de los diferentes cargos y puestos de trabajo (Secretaría de Desarrollo Social, 2010).

- Docentes de la Unidad de Titulación
- Docente Tutor de Proyectos de investigación
- Docentes Calificadores
- Estudiante de la Carrera de Organización de Empresas
- Gerentes propietarios de las empresas: Calzado Gaby's, Rolan Sport, Talos Sport
- Profesionales expertos que validaron el instrumento de evaluación

Recursos materiales

Son considerados los bienes tangibles que tienen las empresas y que contribuyen a cumplir los objetivos planteados como: materia prima, instalaciones o herramientas (Chiavenato, 2011).

Tabla 1. Recursos Económicos

DETALLE	COSTO	CANTIDAD	TOTAL
Hojas	\$0,03	200	\$6,00
Impresión a color	\$0,15	25	\$3,75
Impresión b/n	\$0,10	40	\$4,00
Esfero	\$0,60	3	\$1,80
Anillado	\$1,50	2	\$3,00
CD	\$0,90	4	\$3,60
Flash Memory 8Gb	\$12,00	1	\$12,00
Cuaderno para apuntes	\$1,50	1	\$1,50
Copias	\$0,02	50	\$1,00
Movilización	\$15,00	1	\$15,00
SUBTOTAL			\$51,65

Elaborado por: Laura Gabriela (2021)

Fuente: Investigación

Recursos Tecnológicos

Es una parte importante que posee la empresa, por medio de estos recursos se pueden dar un mejor aprovechamiento de todos los conocimientos que estos puedan proporcionar (Cacheiro González, Sánchez Romero, & González, 2015).

Tabla 2. Recursos Tecnológicos

DETALLE	COSTO	CANTIDAD	TOTAL
RECURSO TECNOLÓGICO			
Internet	\$300,00	1	\$300,00
Impresora	\$200,00	1	\$200,00
Computador	\$250,00	1	\$250,00
SUBTOTAL			\$750,00

Elaborado por: Laura Gabriela (2021)

Fuente: Investigación

Recursos totales

Tabla 3. Recursos Totales

RECURSOS	VALOR
Recursos Económicos	\$51,65
Recursos Tecnológicos	\$750,00
TOTAL	\$801,65

Elaborado por: Laura Gabriela (2021)

Fuente: Investigación

2.2. Método

Enfoque de investigación

La investigación muestra un enfoque de tipo cuantitativo lo cual consiste en transformar y examinar los datos numéricos de las variables que se determinan mediante la interpretación de los resultados. Mediante esta investigación cuantitativa la cual debe ser objetiva se va a precisar los acontecimientos que se observa y los que van a ser medidos; estos no pueden ser afectados por la persona que investigue. Para que los resultados sean efectivos se debe evitar procesos que intervienen los temores y las creencias, es decir que hay que reducir las prioridades personales (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010).

Tipo de Investigación

A través de la investigación de campo donde se va a integrar de manera continua con la realidad y de acuerdo con los objetivos planteados, la investigación se efectuará en la Ciudad de Ambato en la parroquia Izamba en las empresas artesanales de calzado CALZADO GABY'S, ROLAN SPORT Y TALOS SPORT.

Niveles de investigación

Descriptivo

La investigación es descriptiva mediante la cual se explica si las empresas que participan contribuyen de manera positiva en el sector artesanal de calzado. Por tanto, mediante la investigación descriptiva se va aplicar una encuesta a los empleados de las empresas artesanales de calzado de la ciudad de Ambato (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010).

Transversal

Se contempla un estudio transversal por medio de la obtención de los datos en un determinado momento el mismo que se refiere a las variables y examina su incidencia y la relación en el tiempo determinado (Rodríguez & Mendivelso, 2018).

2.3. Hipótesis

Hipótesis 1

La orientación al desempeño influye en el desempeño laboral

Hipótesis 2

La orientación al aprendizaje influye en el desempeño laboral

2.4. Población

Es el conjunto de personas, medidas u objetos que mantienen una o varias características en común en un lugar y momento fijo. La población se encuentra definida como el conjunto de objetos, personas o registros de los cuales se va a tener un resultado al estar sujetas a investigación (Ventura León, 2017).

La población corresponde a 45 empleados de tres empresas artesanales de calzado del área de producción distribuidos de la siguiente manera: 15 empleados de la empresa Calzado Gaby's, 15 empleados de la empresa Rolan Sport y 15 empleados de la empresa Talos Sport.

Tabla 4. Número de empleados del área de producción Empresa Calzado Gaby's

ÁREA	HOMBRES	MUJERES	NÚMERO DEL PERSONAL
Corte de piezas	3	1	4
Aparado o unión de piezas	2	1	3
Preparación y armado del Calzado	1	3	4

Terminado y etiquetado	2	2	4
		TOTAL	15

Elaborado por: Laura Gabriela (2021)

Fuente: Datos obtenidos de la empresa Calzado Gaby's

Tabla 5. Número de empleados del área de producción Empresa Rolan Sport

ÁREA	HOMBRES	MUJERES	NÚMERO DEL PERSONAL
Corte de piezas	3	1	4
Aparado o unión de piezas	0	3	3
Preparación y armado del Calzado	3	1	4
Terminado y etiquetado	0	4	4
		TOTAL	15

Elaborado por: Laura Gabriela (2021)

Fuente: Datos obtenidos de la empresa Rolan Sport

Tabla 6. Número de empleados del área de producción Empresa Talos Sport

ÁREA	HOMBRES	MUJERES	NÚMERO DEL PERSONAL
Corte de piezas	2	2	4
Aparado o unión de piezas	0	3	3
Preparación y armado del Calzado	2	2	4
Terminado y etiquetado	1	3	4
		TOTAL	15

Elaborado por: Laura Gabriela (2021)

Fuente: Datos obtenidos de la empresa Talos Sport

2.5. Instrumento

El instrumento a utilizar se encuentra validado en la literatura académica la cual mide la motivación y el desempeño laboral mediante subconstructos motivacionales que son: Orientación al desempeño con 3 ítems, Orientación al aprendizaje con 4 ítems y el desempeño laboral con 4 ítems.

Tabla 7. Instrumento

Variables	Ítems
Orientación al desempeño	<ul style="list-style-type: none">• Es importante para usted que su jefe le vea como un buen trabajador• Pasa mucho tiempo pensando en cómo se compara el desempeño de su trabajo con el de los demás• Le gusta mucho que sus compañeros le consideren como un buen trabajador
Orientación al aprendizaje	<ul style="list-style-type: none">• Es importante para usted aprender cosas nuevas sobre su trabajo• Se esfuerza mucho por aprender algo nuevo• Considera importante que para ser un buen trabajador debe mejorar continuamente sus habilidades• Para usted es importante ser el mejor trabajador de su empresa

Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Promueve usted la cooperación entre compañeros de trabajo • Construye usted una relación productiva con los compañeros de trabajo • Construye relaciones laborales que ayudan al desarrollo de la empresa • Usted ha superado sus objetivos laborales
-------------------	--

Elaborado por: Laura Gabriela (2021)

Fuente: Investigación Mahlamaki, Rintamaki, & Raja, 2018

2.6. Validez y Confiabilidad

Validación por expertos

La validación de la encuesta se dio por medio de expertos quienes son:

- Psicóloga Organizacional Jessica Quinde colaboradora de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Francisco Ltda. del área de Talento Humano
- Psicóloga Industrial Pamela Escobar colaboradora del Gad Parroquial de Juan Benigno Vela
- Magister Pablo Fierro colaborador de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Francisco Ltda. del área de Talento Humano.

Los expertos validaron los ítems de su respectivo constructo del instrumento para la Sitting de aplicación.

Confiabilidad

Alfa de Cronbach

Se comprobará si el instrumento que se va aplicar tienen un nivel de respuestas estables y que puedan medirse su grado de confiabilidad (Maese Núñez, Alvarado Iniesta, Valles Rosales, & Báez López, 2016).

Por tanto, para evidenciar la confiabilidad se exponen los resultados en la tabla que se presenta a continuación:

Fiabilidad

Escala: Motivación en el desempeño laboral

Tabla 8. Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,877	11

Elaborado por: Laura Gabriela (2021)

Fuente: Encuesta

2.7. Recolección de Datos

La recopilación de los datos se propuso en las empresas Calzado Gaby's, Rolan Sport y Talos Sport de la ciudad de Ambato ubicadas en la parroquia de Izamba sector El Pisque, la encuesta se aplicó a 45 empleados de dichas empresas en el área de producción.

Se procedió de la siguiente forma para la recolección de los datos:

- Reunión con los respectivos Gerentes Propietarios de las empresas Calzado Gaby's, Rolan Sport y Talos Sport de las empresas para pactar el día a realizar las encuestas.
- Cartas compromisos dirigidas a los Gerentes Propietarios para efectuar las encuestas.

El acuerdo con los Gerentes fue la realización de 15 encuestas a cada empresa distribuidos entre hombres y mujeres del área de producción.

Para proceder a realizar las encuestas se las hizo el día 6 de enero del 2021 a las 10:00 am a 15 empleados de la empresa Calzado Gaby's, en el mismo se procedió aplicar las encuestas a las 16:00 pm se efectuó 15 encuestas en la empresa Rolan Sport y el día 7 de enero del 2021 a las 9:00 am se realizó las 15 encuestas en la empresa Talos Sport. Estos horarios que se establecieron para la realizar las encuestas en un tiempo de 25 minutos por persona tiempo que fue emitido por la empresa para la colaboración hacia la investigación.

El registro de datos se lo procedió a realizar en Spss que es un programa estadístico que ayudo a poner a prueba los constructos motivacionales, mediante la correlación de Spearman donde se evidencian si los resultados tienen relación directa o inversa con respecto a la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de las tres empresas.

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Análisis y discusión de los Resultados

El instrumento que se elaboró fue dirigida a la población de la investigación estudiada de las empresas Calzado Gaby's, Rolan Sport y Talos Sport con el objetivo de identificar si la motivación influye en el desempeño laboral mediante la comprobación de la correlación de los constructos motivacionales.

3.1.1. Constructo de Orientación al desempeño

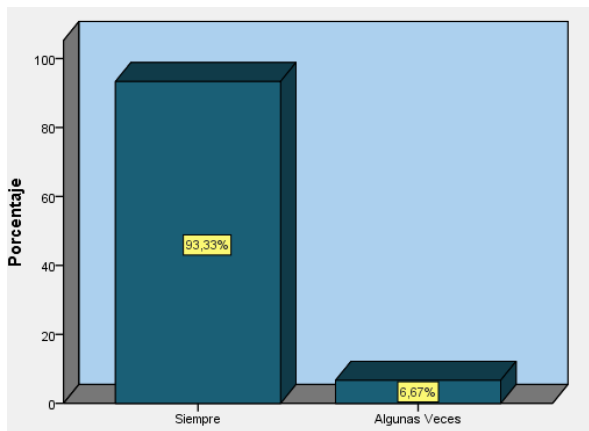
Tabla 9. Orientación al desempeño

CONSTRUCTO	ESCALA	CONTEO DE RECOLECCIÓN	
		CONTEO TOTAL	%
O.D.1	Siempre	42	93,33
	Frecuentemente	0	0,00
	Algunas Veces	3	6,67
	Raramente	0	0,00
	Nunca	0	0,00
O.D.2	Siempre	4	8,89
	Frecuentemente	1	2,22
	Algunas Veces	17	37,78
	Raramente	4	8,89
	Nunca	19	42,22
O.D.3	Siempre	44	97,78
	Frecuentemente	0	0,00
	Algunas Veces	1	2,22
	Raramente	0	0,00
	Nunca	0	0,00

Elaborado por: Laura Gabriela (2021)

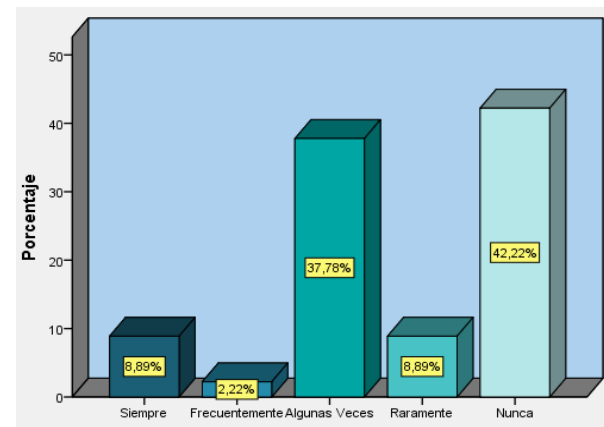
Fuente: Encuesta

Gráfico 9. ¿Es importante para usted que su jefe le vea como un buen trabajador?



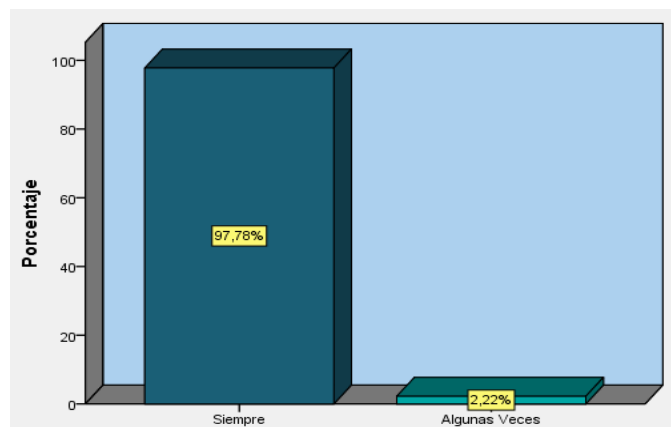
Elaborado por: Laura Gabriela (2021)
Fuente: Empresas artesanales de calzado

Gráfico 10. ¿Pasa mucho tiempo pensando en cómo se compara el desempeño de su trabajo con el de los demás?



Elaborado por: Laura Gabriela (2021)
Fuente: Empresas artesanales de calzado

Gráfico 11. ¿Le gusta mucho que sus compañeros le consideren como un buen trabajador?



Elaborado por: Laura Gabriela (2021)
Fuente: Empresas artesanales de calzado

Resultados:

En la orientación al desempeño de las empresas artesanales de Calzado Gaby's, Rolan Sport, Talos Sport para los empleados es importante que su jefe los vea como un buen trabajador, perteneciendo el 93,33% a la categoría Siempre y Algunas Veces con el 6,67%, los empleados también consideran que la comparación del desempeño de su trabajo con respecto al de los demás representan a Siempre con 8,89%, Frecuentemente 2,22%, Algunas Veces 37,78%, Raramente 8,89% y Nunca 42,22%. Sin embargo, a los empleados les gusta que sus compañeros les consideren como un buenos trabajador con Siempre 97,78% y algunas veces 2,22%

De los datos que se ha obtenido en las encuestas se evidencia que para los empleados es muy importante que su jefe los vea como un buen trabajador y los mismo puedan sentirse motivados mediante reconocimientos y a su vez sean considerados como parte fundamental de la empresa para que puedan ejercer un excelente desempeño en sus labores diarias.

3.1.2. Constructo de Orientación al aprendizaje

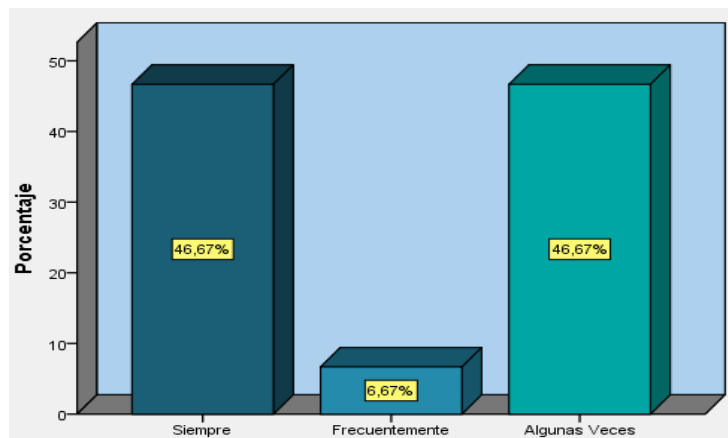
Tabla 10. Orientación al aprendizaje

CONSTRUCTO	ESCALA	CONTEO DE RECOLECCIÓN	
		CONTEO TOTAL	%
O.A.1	Siempre	21	46,67
	Frecuentemente	3	6,67
	Algunas Veces	21	46,67
	Raramente	0	0,00
	Nunca	0	0,00
O.A.2	Siempre	21	46,67
	Frecuentemente	3	6,67
	Algunas Veces	21	46,67
	Raramente	0	0,00
	Nunca	0	0,00
O.A.3	Siempre	21	46,67
	Frecuentemente	3	6,67
	Algunas Veces	21	46,67
	Raramente	0	0,00
	Nunca	0	0,00
O.A.4	Siempre	44	97,78
	Frecuentemente	1	2,22
	Algunas Veces	0	0,00
	Raramente	0	0,00
	Nunca	0	0,00

Elaborado por: Laura Gabriela (2021)

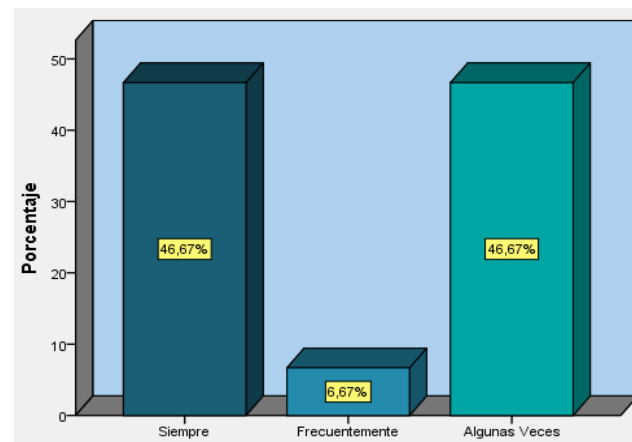
Fuente: Encuesta

Gráfico 12. ¿Es importante para usted aprender cosas nuevas sobre su trabajo?



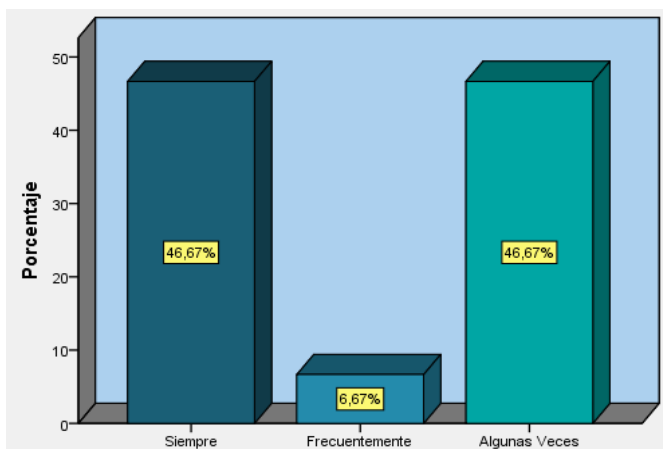
Elaborado por: Laura Gabriela (2021)
Fuente: Empresas artesanales de calzado

Gráfico 13. ¿Se esfuerza mucho por aprender algo nuevo?



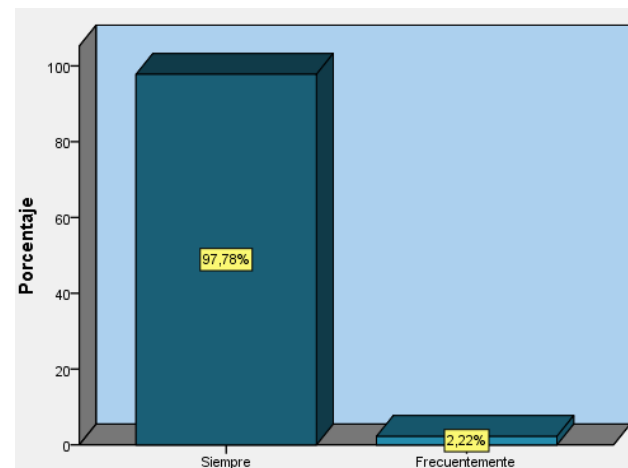
Elaborado por: Laura Gabriela (2021)
Fuente: Empresas artesanales de calzado

Gráfico 14. ¿Considera importante que para ser un buen trabajador debe mejorar continuamente sus habilidades?



Elaborado por: Laura Gabriela (2021)
Fuente: Empresas artesanales de calzado

Gráfico 15. ¿Para usted es importante ser el mejor trabajador de su empresa?



Elaborado por: Laura Gabriela (2021)
Fuente: Empresas artesanales de calzado

Resultados:

En la orientación al aprendizaje de las empresas artesanales de Calzado Gaby's, Rolan Sport, Talos Sport para los empleados es importante aprender cosas nuevas sobre su trabajo correspondiendo a Siempre 46,67%, Frecuentemente 6,67%, Algunas veces 46,67%, también consideran que el esforzarse por aprender algo nuevo representa a Siempre 46,67%, Frecuentemente 6,67%,Algunas veces 46,67% , mientras que para ser un buen trabajador debe mejorar continuamente sus habilidades con Siempre 46,67%, Frecuentemente 6,67%,Algunas veces 46,67% y finalmente consideran que es importante ser el mejor trabajador de su empresa con Siempre 97,78% y Frecuentemente 2,22%.

De los datos que se ha obtenido en las encuestas se evidencia que la mayor parte de los empleados consideran que es muy importante aprender a ser el mejor trabajador de su empresa diariamente, pero es notable también que en los empleados influye de manera positiva el aprender cosas nuevas sobre su trabajo, cabe destacar que el esfuerzo por aprender cosas nuevas y mejorar sus habilidades ayudan a ser un buen trabajador.

3.1.3. Constructo de Desempeño Laboral

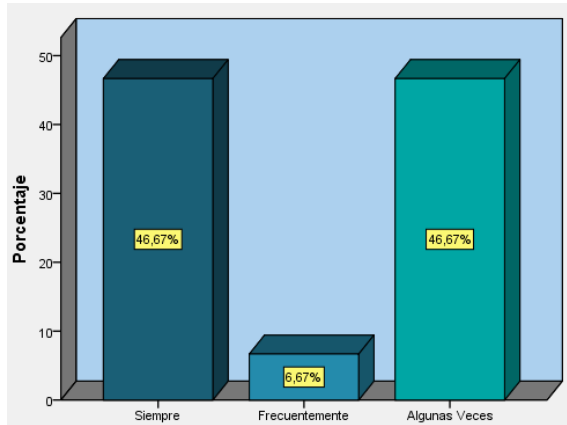
Tabla 11. Desempeño Laboral

CONSTRUCTO	ESCALA	CONTEO DE RECOLECCIÓN	
		CONTEO TOTAL	%
D.L.1	Siempre	21	46,67
	Frecuentemente	3	6,67
	Algunas Veces	21	46,67
	Raramente	0	0,00
	Nunca	0	0,00
D.L.2	Siempre	21	46,67
	Frecuentemente	3	6,67
	Algunas Veces	21	46,67
	Raramente	0	0,00
	Nunca	0	0,00
D.L.3	Siempre	29	64,44
	Frecuentemente	4	8,89
	Algunas Veces	12	26,67
	Raramente	0	0,00
	Nunca	0	0,00
D.L.4	Siempre	21	46,67
	Frecuentemente	3	6,67
	Algunas Veces	21	46,67
	Raramente	0	0,00
	Nunca	0	0,00

Elaborado por: Laura Gabriela (2021)

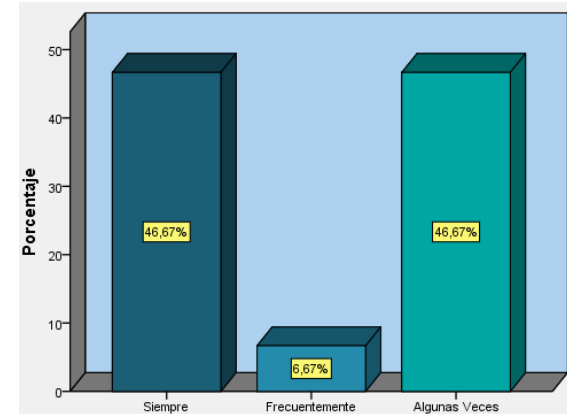
Fuente: Encuesta

Gráfico 16. ¿Promueve usted la cooperación entre compañeros de trabajo?



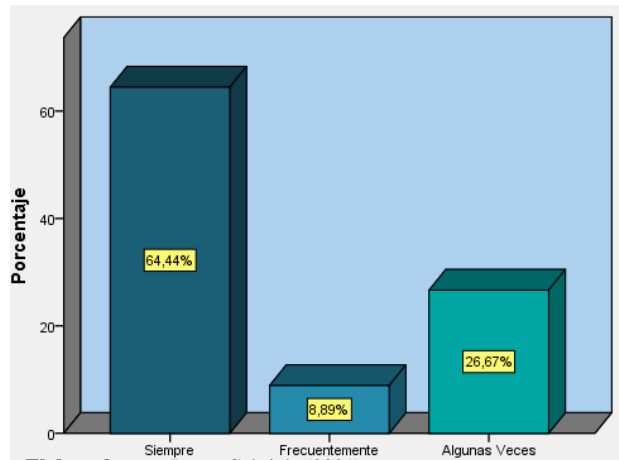
Elaborado por: Laura Gabriela (2021)
Fuente: Empresas artesanales de calzado

Gráfico 17. ¿Construye usted una relación productiva con los compañeros de trabajo?



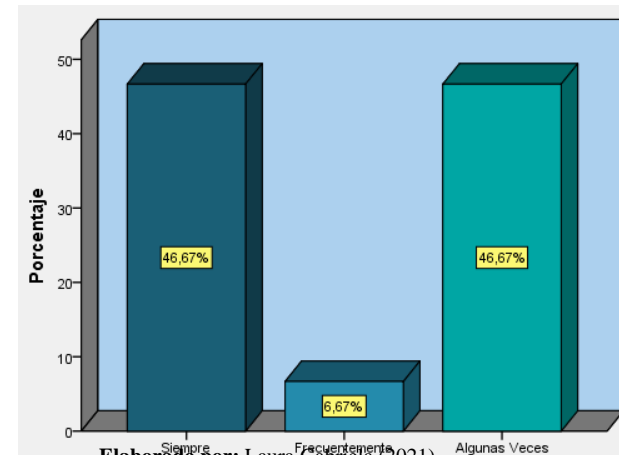
Elaborado por: Laura Gabriela (2021)
Fuente: Empresas artesanales de calzado

Gráfico 18. ¿Construye relaciones laborales que ayudan al desarrollo de la empresa?



Elaborado por: Laura Gabriela (2021)
Fuente: Empresas artesanales de calzado

Gráfico 19. ¿Usted ha superado sus objetivos laborales?



Elaborado por: Laura Gabriela (2021)
Fuente: Empresas artesanales de calzado

Resultados

El desempeño laboral de las empresas artesanales de Calzado Gaby's, Rolan Sport, Talos Sport donde los empleados promueven la cooperación entre compañeros del trabajo se encuentra representado con Siempre 46,67%, Frecuentemente 6,67% y Algunas veces 46,67%, también se construyen relaciones productivas con los compañeros de trabajo con Siempre 46,67%, Frecuentemente 6,67% y Algunas veces 46,67%, la construcción de relaciones laborales que ayudan al desarrollo de la empresa con Siempre 64,44%, Frecuentemente 8,8, Algunas Veces 26,67% y finalmente consideran que han superado sus objetivos laborales con Siempre 46,67%, Frecuentemente 6,67%,Algunas veces 46,67%.

Se evidencia que la mayor parte de trabajadores construyen relaciones laborales que ayudan al desarrollo de la empresa, este proceso permite que la empresa aliente a sus colaboradores y puedan sentirse a gusto en sus lugares de trabajo, se puede demostrar también que el promover la cooperación entre compañeros y construir relaciones productivas entre los mismos ha logrado que los empleados se adapten al ambiente laboral que mantienen sus empresas.

3.2. Verificación de Hipótesis

Correlaciones Spearman

	¿Promueve usted la cooperación entre compañeros de trabajo?	¿Construye usted una relación productiva con los compañeros de trabajo?	¿Construye relaciones laborales que ayudan al desarrollo de la empresa?	¿Usted ha superado sus objetivos laborales?	¿Es importante para usted que su jefe le vea como un buen trabajador?	¿Pasa mucho tiempo pensando en cómo se compara el desempeño de su trabajo con el de los demás?	¿Le gusta mucho que sus compañeros le consideren como un buen trabajador?	¿Es importante para usted aprender cosas nuevas sobre su trabajo?	¿Se esfuerza mucho por aprender algo nuevo?	¿Considera importante que para ser un buen trabajador debe mejorar continuamente sus habilidades?	¿Para usted es importante ser el mejor trabajador de su empresa?
Rho de Spearman	1,000	1,000**	,307*	1,000**	,092	,106	-,156	1,000**	1,000**	1,000**	,000
¿Promueve usted la cooperación entre compañeros de trabajo?	.	.	,040	.	,547	,487	,306	.	.	.	1,000
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)											
¿Construye usted una relación productiva con los	1,000**	1,000	,307*	1,000**	,092	,106	-,156	1,000**	1,000**	1,000**	,000
los	.	.	,040	.	,547	,487	,306	.	.	.	1,000

compañeros de trabajo?	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
¿Construye relaciones laborales que ayudan al desarrollo de la empresa?	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,307*	,307*	1,000	,307*	,004	,018	-,110	,307*	,307*	,307*	-,110
	N	,040	,040	.	,040	,979	,905	,472	,040	,040	,040	,472
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
¿Usted ha superado sus objetivos laborales?	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000**	1,000**	,307*	1,000	,092	,106	-,156	1,000**	1,000**	1,000**	,000
	N	.	.	,040	.	,547	,487	,306	.	.	.	1,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
¿Es importante para usted que su jefe le vea como un buen trabajador?	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,092	,092	,004	,092	1,000	,040	-,040	,092	,092	,092	-,040
	N	,547	,547	,979	,547	.	,792	,793	,547	,547	,547	,793
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
¿Pasa mucho tiempo pensando en	Coefficiente de correlación	,106	,106	,018	,106	,040	1,000	,162	,106	,106	,106	,162

cómo se compara el desempeño de su trabajo con el de los demás?	Sig. (bilateral) N	,487 45	,487 45	,905 45	,487 45	,792 45	.	,288 45	,487 45	,487 45	,487 45	,288 45
¿Le gusta mucho que sus compañeros le consideren como un buen trabajador?	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	-,156 45	-,156 45	-,110 45	-,156 45	-,040 45	,162 45	1,000 45	-,156 45	-,156 45	-,156 45	-,023 45
¿Es importante para usted aprender cosas nuevas sobre su trabajo?	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000** 45	1,000** 45	,307* 45	1,000** 45	,092 45	,106 45	-,156 45	1,000 45	1,000** 45	1,000** 45	,000 45
¿Se esfuerza mucho por	Coeficiente de correlación	1,000**	1,000**	,307*	1,000**	,092	,106	-,156	1,000**	1,000	1,000**	,000

aprender algo nuevo?	Sig. (bilateral)	.	.	,040	.	,547	,487	,306	.	.	.	1,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
¿Considera importante que para ser un buen trabajador debe mejorar continuamente sus habilidades?	Coeficiente de correlación	1,000**	1,000**	,307*	1,000**	,092	,106	-,156	1,000**	1,000**	1,000	,000
	Sig. (bilateral)	.	.	,040	.	,547	,487	,306	.	.	.	1,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
¿Para usted es importante ser el mejor trabajador de su empresa?	Coeficiente de correlación	,000	,000	-,110	,000	-,040	,162	-,023	,000	,000	,000	1,000
	Sig. (bilateral)	1,000	1,000	,472	1,000	,793	,288	,882	1,000	1,000	1,000	.
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Elaborado por: Laura Gabriela (2021)

Fuente: Empresas artesanales de calzado

Hipótesis

Orientación al desempeño

H1. La orientación al desempeño **SI** influye en el desempeño laboral de las empresas artesanales de calzado.

H0. La orientación al desempeño **NO** influye en el desempeño laboral de las empresas artesanales de calzado.

Regla de decisión

De acuerdo a la correlación de Spearman con respecto a la orientación al desempeño y el desempeño laboral se acepta la hipótesis alternativa (H1) en donde la orientación al desempeño **SI** influye en el desempeño laboral de las empresas artesanales de calzado rechazando la hipótesis nula (H0).

Orientación al aprendizaje

H1. La orientación al aprendizaje **SI** influye en el desempeño laboral de las empresas artesanales de calzado

H0. La orientación al aprendizaje **NO** influye en el desempeño laboral de las empresas artesanales de calzado

Regla de decisión

De acuerdo a la correlación de Spearman con respecto a la orientación al aprendizaje y el desempeño laboral se acepta la hipótesis alternativa (H1) donde la orientación al aprendizaje **SI** influye en el desempeño laboral de las empresas artesanales de calzado rechazando la hipótesis nula (H0).

CAPITULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

El propósito de la investigación fue analizar si la motivación influye en el desempeño laboral de las empresas artesanales de calzado de la ciudad de Ambato.

La motivación consideró al criterio del empleado como la clave fundamental para medir el grado de motivación que tienen los empleados y si el desarrollo individual genera valor en el desempeño laboral.

El modelo correlacional de Spearman dentro de la motivación y el desempeño laboral presenta correlaciones significativas en la orientación al desempeño y la orientación al aprendizaje.

Los resultados alcanzados se evidenciaron que existe correlación en los constructos de orientación al desempeño y orientación al aprendizaje con respecto a la correcta ejecución de las actividades de los empleados en su respectiva área, por lo tanto, se evidencia que los empleados realizan su trabajo y satisfacen en su totalidad sus objetivos laborales y personales.

La orientación al desempeño presenta una correlación fuerte con respecto, al desempeño laboral lo que muestra que los empleados tienden a trabajar y a dar resultados positivos para que la empresa tenga un crecimiento significativo, la importancia que sean reconocidos como personas capaces de mejorar les motiva a que puedan continuar ofreciendo un trabajo de calidad.

La orientación al aprendizaje con respecto, al desempeño laboral presenta buena correlación por mantener a la empresa conectada con la opinión de sus empleados, es decir, que para ser un buen trabajador es necesario demostrar sus habilidades prácticas entre compañeros de trabajo y al compararse entre quien es mejor se demuestran las competencias que tienen cada uno. Por tanto, se evidencia que su prioridad es mejorar sus capacidades laborales que ayuden a cumplir sus expectativas profesionales.

4.2. Recomendaciones

De acuerdo a las variables de la motivación y el desempeño laboral los propietarios de las empresas artesanales deben poner mucho énfasis en aplicar métodos que promuevan la relación entre la orientación al desempeño y orientación al aprendizaje, a fin de que en el área de producción el nivel de desempeño sea significativo.

Los emplearos dentro de la orientación al desempeño no presentan mayor problema por lo que se recomienda mantener a los empleados motivados mediante la cooperación entre compañeros, fomentar las relaciones laborales e incentivarles a que promuevan el desarrollo de la empresa.

Las empresas deben trabajar en la orientación al aprendizaje mediante la integración de actividades que relacionen a los empleados con la empresa, motivándoles a ser mejores dentro de su campo laboral; lo importante es proyectar entre compañeros a ser mejores cada día para que entre ellos exista el enfoque de superación personal y laboral.

Es imprescindible analizar constantemente los factores que ayudan a mejorar el desempeño laboral mediante la propuesta de integrar las opiniones de los empleados y sus necesidades, esto permitirá desempeñar de mejor manera las labores que tengan los colaboradores y de acuerdo a su motivación ellos desarrollarán un trabajo de calidad, conservando un entorno corporativo con nivel de satisfacción alto.

Propuesta la motivación en las empresas artesanales de calzado se aproxima a la realidad de mantener un desempeño laboral confiable mediante las constantes evaluaciones de evidenciar si los empleados se sienten motivados en su puesto de trabajo y si desarrollan correctamente sus funciones en las diferentes áreas que disponga la empresa.

4.3. Futuras investigaciones

Ampliar el análisis de estudio para determinar si la motivación influye en el desempeño laboral en la provincia de Tungurahua y establecer si la motivación afecta de forma directa o indirecta a los empleados dentro del desempeño de sus labores de específicamente acuerdo al área de producción de las empresas artesanales de calzado.

Bibliografía

- Afful-Broni, A. (31 de 05 de 2012). Relationship between Motivation and Job Performance at the University of Mines and Technology, Tarkwa, Ghana: Leadership Lessons. *Scientific Research*, 3.
- Alarcón Henríquez, N., Ganga-Contreras, F., Pedraja Rejas, L., & Monteverde Sánchez, A. (25 de 5 de 2020). Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile. *Medwave*.
- Alemán Marichal, B., Navarro de Armas, O. L., Suárez Díaz, R. M., Izquierdo Barceló, Y., & Encinas Alemán, T. (2018). La motivación en el contexto del proceso enseñanza-aprendizaje en las carreras de las Ciencias Médicas. *Revista Médica electrónica*.
- Basurto, K., & Guardiola, C. (2015). Inteligencia emocional y desempeño laboral de los directivos del corporativo adventista del norte de México. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, V, 69-77.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 12.
- Cacheiro González, M., Sánchez Romero, C., & González, J. M. (2015). Recursos tecnológicos en contextos educativos. (UNED, Ed.) *Dialnet*.
- Caillier, J. G. (2010). *Public Performance & Management Review*. Routledge.
- Callata Gallegos, Z. E., & Fuentes López, J. D. (2018). Motivación Laboral y Desempeño de la Facultad de Educación de la UNA-PUNO. *Revista de Investigación de la Escuela de Posgrado*, 7.
- Chaparro Espitia, L. (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones (factores diferenciadores entre las empresas pública y privada). *Revista innovar*, 16.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Fukutomi, G. (2015). ¿Quién impulsa el desempeño laboral de las personas de ventas y servicio: un líder o un modelo a seguir?
- Galeno Hernández, A., González Pérez, O., & Muñoz González, S. (2019). Motivación

- Laboral: Factor determinante para las tiendas EMYCO. 33.
- García Correa, D. A., Londoño Bolívar, C., & Ortiz Pérez, L. (2016). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. (FUNLAM, Ed.) *Psyconex*, 8(12).
- González Serra, D. J. (2019). An integrating conception of human motivation. *Psicología em Estudo*.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2010). *Metodología de la investigación*. México: MCGRAW W-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Herrera Soria, J., & Zamora Guevara, N. (2013). ¿Sabemos realmente que es la motivación? *Correo Científico Médico de Holguín*.
- Hiatt, D., Hargrave, G., & Palmertree, M. (2014). Effectiveness of Performance Referrals. *Routledge*.
- Hollet Haudebert, S., & Mulki, J. P. (2015). Impacto del perfeccionismo y la autoeficacia en el desempeño laboral y el compromiso laboral: géneros y boomers. *Springer Link*.
- López Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona, España: Creative Commons.
- Maese Núñez, J. d., Alvarado Iniesta, A., Valles Rosales, D., & Báez López, Y. (2016). Coeficiente alfa de Cronbach para medir la fiabilidad de un cuestionario difuso. *Dialnet*, 13.
- Mahlamaki, T., Rintamaki, T., & Rajah, E. (November de 2018). The role of personality and motivation on key account manager job performance. *Elsevier*.
- Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (02 de Febrero de 2020). La motivación en el desempeño Laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 12(1).
- Márin Fernández, A., & Velasco de Llorena, M. I. (2005). Condiciones motivacionales y desarrollo de Carrera. *Estudios Gerenciales*, 21.
- Marin Samanez, H., & Placencia Medina, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. (S. e. Perú, Ed.) *Scielo*, 17.
- Mejía Mejía, E. (2005). *Técnicas e Instrumentos de Investigación* (Primera ed.). Lima,

- Perú: Centro de producción editorial e imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Miranda Hoyes, D. (2016). Motivación del talento: La clave del éxito de una empresa. *Revista de investigación y Negocios*, 9.
- Morán Astorga, C., & Menezes dos Anjos, E. (2016). La motivación de logro como impulso creador de bienestar: su relación con los grandes factores de la personalidad. *INFAD Revista de Psicología*.
- Naranjo Pereira, M. L. (2009). Motivación: Perspectivas Teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista educación*.
- Padrón López, G. A., & Sánchez de Gallardo, M. (2010). Efecto de la motivación al logro la inteligencia emocional en el Crecimiento Psicológico. *Revista Venezolana de Gerencia*.
- Peña Rivas, H. C. (2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3.
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista Médica Sanitas*, 21.
- Salas Perea, R. S. (2010). Propuesta de estrategia para la evaluación del desempeño laboral de los médicos en Cuba. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*.
- Sánchez Jacas, I., Brea López, I. L., De la Cruz Castro, M. C., & Matos Fernández, I. (2017). Motivación y liderazgo del personal del subsistema de servicios generales en dos hospitales maternos. *Correo Científico Médico de Holguín*.
- Secretaría de Desarrollo Social. (2010). *Administración de Recursos Institucionales*. Juárez, México: SEDESOL.
- Sengupta, S., Krapfel, R., & Pusateri, M. (2000). Personal Selling & Sales Management. *Social Sciences Human Factors and Ergonomics*, 33.
- Sujan, H., Weitz, B., & Kumar, N. (1994). Learning Orientation, Working Smart, and Effective Selling. *Journal of Marketing*, 58.
- Varela Ruiz, M., Vives Varela, T., & Fortoul van der Goes, T. (2012). La motivación: elemento indispensable en la formación de los médicos. *Scielo*, 55.
- Velásquez Durán, A. (2017). eTraining: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral. (E. U. Salamanca, Ed.) *Education in The Knowledge Society*, 53-73.
- Ventura León, J. L. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Scielo*.
- Zhang, C., & Lui, L. (2020). The effect of crafting to job performance. *The operational*

research society.

Zuta Arriola, N., Castro Llaja, L., & Zela Pacheco, L. M. (30 de Junio de 2018).
Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica
de la escuela profesional de enfermería. *Investigación Valizana, 12.*

ANEXOS



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS



ENCUESTA

Objetivo: Examinar como la motivación influye en el desempeño laboral de las empresas artesanales de la ciudad de Ambato.

Instrucciones:

- Lea detenidamente las preguntas del cuestionario
- Marque con un X la respuesta que este más próxima a su realidad
- Solo puede escoger una sola opción

Nota de descargo: La investigación es de carácter académico, y la investigadora se compromete a no evidenciar la información individual de los participantes. Toda la información será presentada como de las empresas artesanales de calzado.

Coloque una X en la opción que usted escoja

Orientación al desempeño	Siempre	Frecuentemente	Algunas Veces	Raramente	Nunca
1. ¿Es importante para usted que su jefe le vea como un buen trabajador?					
2. ¿Pasa mucho tiempo pensando en cómo se compara el desempeño de su trabajo con el de los demás?					
3. ¿Le gusta mucho que sus compañeros le consideren como un buen trabajador?					

Orientación al aprendizaje	Siempre	Frecuentemente	Algunas Veces	Raramente	Nunca
4. ¿Es importante para usted aprender cosas nuevas sobre su trabajo?					
5. ¿Se esfuerza mucho por aprender algo nuevo?					
6. ¿Considera importante que para ser un buen trabajador debe mejorar continuamente sus habilidades?					
7. ¿Para usted es importante ser el mejor trabajador de su empresa?					

Desempeño Laboral	Siempre	Frecuentemente	Algunas Veces	Raramente	Nunca
8. ¿Promueve usted la cooperación entre compañeros de trabajo?					
9. ¿Construye usted una relación productiva con los compañeros de trabajo?					
10. ¿Construye relaciones laborales que ayudan al desarrollo de la empresa?					
11. ¿Usted ha superado sus objetivos laborales?					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

CARTA DE COMPROMISO

Ambato, 9 de noviembre del 2020

Ingeniero. MBA.

José Herrera H.

PRESIDENTE DE LA UNIDAD DE TITULACIÓN

Carrera de Organización de Empresas

Facultad de Ciencias Administrativas

Rosa Elvira Paucar Guangashi en mi calidad de Gerente propietario de la Empresa "CALZADO GABY S" me permito poner en su conocimiento la aceptación y respaldo para el desarrollo del Trabajo de Titulación bajo el Tema "La motivación en el desempeño laboral de las empresas artesanales de calzado de la ciudad de Ambato" propuesto por la estudiante Amanda Gabriela Laura Paucar portadora de la Cédula de ciudadanía 1804722591, estudiante de la Carrera de Organización de Empresas la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

A nombre de la Institución a la cual represento, me comprometo a apoyar en el desarrollo del proyecto

Particular que comunico a usted para los fines pertinentes.

Atentamente.



Rosa Elvira Paucar Guangashi

Cédula de Ciudadanía: 1802179646

Nº Teléfono convencional: 032436570

Nº Teléfono celular: 0979296058

Correo electrónico: rosapaucar1969@gmail.com

CARTA DE COMPROMISO

Ambato, 9 de noviembre del 2020

Ingeniero. MBA.

José Herrera H.

PRESIDENTE DE LA UNIDAD DE TITULACIÓN

Carrera de Organización de Empresas

Facultad de Ciencias Administrativas

María Fanny Ronquillo Bombón en mi calidad de Gerente propietario de la Empresa "OWALDO SPORT" me permito poner en su conocimiento la aceptación y respaldo para el desarrollo del Trabajo de Titulación bajo el Tema "La motivación en el desempeño laboral de las empresas artesanales de calzado de la ciudad de Ambato" propuesto por la estudiante Amanda Gabriela Laura Paucar portadora de la Cédula de ciudadanía 1804722591, estudiante de la Carrera de Organización de Empresas la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

A nombre de la Institución a la cual represento, me comprometo a apoyar en el desarrollo del proyecto

Particular que comunico a usted para los fines pertinentes.

Atentamente.

María Fanny Ronquillo Bombón

Cédula de Ciudadanía: 1801376599

Nº Teléfono convencional: 032436644

Nº Teléfono celular: 0999987920

Correo electrónico: fannylu2018@gmail.com

CARTA DE COMPROMISO

Ambato, 9 de noviembre del 2020

Ingeniero. MBA.

José Herrera H.

PRESIDENTE DE LA UNIDAD DE TITULACIÓN

Carrera de Organización de Empresas

Facultad de Ciencias Administrativas

Rosa Corina Laura Caguana en mi calidad de Gerente propietario de la Empresa "TALOS SPORT" me permito poner en su conocimiento la aceptación y respaldo para el desarrollo del Trabajo de Titulación bajo el Tema "La motivación en el desempeño laboral de las empresas artesanales de calzado de la ciudad de Ambato" propuesto por la estudiante Amanda Gabriela Laura Paucar portadora de la Cédula de ciudadanía 1804722591, estudiante de la Carrera de Organización de Empresas la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

A nombre de la Institución a la cual represento, me comprometo a apoyar en el desarrollo del proyecto

Particular que comunico a usted para los fines pertinentes.

Atentamente.



Rosa Corina Laura Caguana

Cédula de Ciudadanía: 1803336997

Nº Teléfono celular: 0998851616

Correo electrónico: corinalaura965@gmail.com