

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI



**FACULTAD DE COMERCIO INTERNACIONAL, INTEGRACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y
ECONOMÍA EMPRESARIAL**

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Tema: "La motivación y el desempeño laboral en los jornaleros del cantón Montúfar y San Pedro de Huaca de la provincia del Carchi."

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del
título de Licenciadas en Administración de Empresas

AUTORAS: Cevallos Muepas Alexandra Jadyra
Figueroa Santacruz Mercedes Brigeth
TUTORA: MSc. Bastidas Guerrón Jeaneth Lucía

Tulcán, 2026.

CERTIFICADO DEL TUTOR

Certifico que las estudiantes Cevallos Muepas Alexandra Jadyra y Figueroa Santacruz Mercedes Brigeth con cédula de identidad número 0401946942 y 0402012165 respectivamente han desarrollado el Trabajo de Integración Curricular: "La motivación y el desempeño laboral en los jornaleros del cantón Montúfar y San Pedro de Huaca de la provincia del Carchi".

Este trabajo se sujeta a las normas y metodología dispuesta en el Reglamento de la Unidad de Integración Curricular, Titulación e Incorporación de la UPEC, por lo tanto, autorizo la presentación de la sustentación para la calificación respectiva.

MSc. Bastidas Guerrón Jeaneth Lucía

TUTORA

Tulcán, marzo de 2026

AUTORÍA DE TRABAJO

El presente Trabajo de Integración Curricular constituye un requisito previo para la obtención del título de Licenciadas en la Carrera de Administración de Empresas de la Facultad de Comercio Internacional, Integración, Administración y Economía Empresarial.

Nosotras, Cevallos Muepas Alexandra Jadyra y Figueroa Santacruz Mercedes Brigeth con cédula de identidad número 040194694-2 y 040201216-5 respectivamente declaramos que la investigación es absolutamente original, auténtica, personal y los resultados y conclusiones a los que hemos llegado son de nuestra absoluta responsabilidad.



Cevallos Muepas Alexandra Jadyra

AUTORA



Figueroa Santacruz Mercedes Brigeth

AUTORA

Tulcán, marzo de 2026

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Nosotras, Cevallos Muepas Alexandra Jadyra y Figueroa Santacruz Mercedes Brigeth declaramos ser autor de los criterios emitidos en el Trabajo de Integración Curricular: "La motivación y el desempeño laboral en los jornaleros del cantón Montúfar y San Pedro de Huaca de la provincia del Carchi" y se exime expresamente a la Universidad Politécnica Estatal del Carchi y a sus representantes de posibles reclamos o acciones legales.



Cevallos Muepas Alexandra Jadyra

AUTORA



Figueroa Santacruz Mercedes Brigeth.

AUTORA

Tulcán, marzo de 2026

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis padres por su apoyo incondicional me motivaron en esta etapa universitaria, agradezco a las autoridades de la Facultad de Comercio Internacional, Integración, Administración y Economía Empresarial por las facilidades brindadas en el proceso de la elaboración del trabajo de investigación, de la misma manera agradezco a mi tutora Msc. Jeaneth Bastidas, por guiar, orientar y motivar, con su experiencia técnica durante todo el transcurso en la elaboración de este trabajo de integración curricular.

Cevallos Muepas Alexandra Jadira

Agradezco a mis padres por su apoyo incondicional, por ser mi inspiración y motivación en esta etapa universitaria. Su amor y sacrificio han sido fundamentales en mi vida.

Agradezco a las autoridades de la Facultad de Comercio Internacional, Integración, Administración y Economía Empresarial por las facilidades brindadas en el proceso de la elaboración del trabajo de investigación.

Agradezco a mi tutora MSc. Jeaneth Bastidas, por guiar, orientar y motivar con su experiencia técnica durante todo el transcurso en la elaboración de este trabajo de integración curricular. Su dedicación y pasión han sido un ejemplo para mí.

Figuroa Santacruz Mercedes Brigeth

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de Integración Curricular principalmente a Dios, a mis padres por ser inspiración de vida, perseverancia, sacrificio, anhelo y desafío por alcanzar los sueños, también dedico a mi familia y compañeros inseparables que dan propósito y sentido de mi vida.

Cevallos Muepas Alexandra Jadyra

Dedico este trabajo de Integración Curricular principalmente a Dios, a mis padres por ser inspiración de vida, perseverancia, sacrificio, anhelo y desafío por alcanzar los sueños. Su amor y apoyo han sido mi fuerza para seguir adelante.

También dedico este trabajo a mi familia y compañeros inseparables que dan propósito y sentido de vida. Su presencia y apoyo han sido fundamentales en mi vida universitaria.

Figuroa Santacruz Mercedes Brigeth

ÍNDICE

RESUMEN	10
ABSTRACT	11
INTRODUCCIÓN	12
I. EL PROBLEMA	15
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.3. JUSTIFICACIÓN	16
1.4. OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	19
1.4.1. Objetivo General	19
1.4.2. Objetivos Específicos	19
1.4.3. Preguntas de Investigación	20
II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	21
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	21
2.2. MARCO TEÓRICO	23
III. METODOLOGÍA	28
3.1. ENFOQUE METODOLÓGICO	28
3.1.1. Enfoque	28
3.1.2. Tipo de Investigación.....	29
3.2. HIPÓTESIS	30
3.3. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	30
3.4. MÉTODOS UTILIZADOS	34
3.5. ANÁLISIS ESTADÍSTICO	34
3.5.1. Población de estudio	34
3.5.2. Muestra	35

3.5.3. Tratamiento de datos.....	35
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	41
4.1 RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	41
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	59
5.1. CONCLUSIONES	59
5.2. RECOMENDACIONES.....	60
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	61
VII. ANEXOS.....	63

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Factores de Desempeño Laboral.....	27
Tabla 2 . Operacionalización de variables	31
Tabla 3 . Distribución de ítems por factores del método de evolución	36
Tabla 4. Nivel de normalidad	38
Tabla 5. Correlación de Spearman	39
Tabla 6. Factores motivacionales	46
Tabla 7. Factores de higiene	48
Tabla 8. Tiempo de trabajo	50
Tabla 9. Autonomía.....	51
Tabla 10. Demanda Psicológica	51
Tabla 11. Variedad - Contenido del trabajo.....	52
Tabla 12. Participación y Supervisión.....	52
Tabla 13. Interés por el trabajo - Compensación	53
Tabla 14. Desempeño del rol.....	54
Tabla 15. Relaciones y apoyo social.....	54

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Dispersión de normalidad variable motivación y desempeño laboral.....	38
Figura 2. Género.....	42
Figura 3. Nacionalidad	42

Figura 4. Nivel de estudio.....	43
Figura 5. Estado Civil	43
Figura 6. Cantón – Parroquia.....	44
Figura 7. Edad.....	44
Figura 8. Días de trabajo.....	45
Figura 9. Tiempo de trabajo	45

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Acta de la sustentación de Predefensa del TIC.....	63
Anexo 2. Certificado del abstract por parte de idiomas	65
Anexo 3. Encuesta	65

RESUMEN

Este trabajo de investigación tuvo como objetivo, analizar la motivación y su relación con el desempeño laboral en los jornaleros del Cantón Montúfar y San Pedro de Huaca de la provincia del Carchi. Para argumentar y fundamentar el estudio se empleó la teoría bifactorial de Herzberg sobre los factores de motivación e higiene y el postulado del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (INSHT) para evaluar el desempeño laboral. En esta investigación se aplicó un enfoque cuantitativo, a través de los tipos de investigación exploratoria, descriptiva y correlación, empleando el método deductivo. Para la recolección de información se utilizó la técnica de la encuesta estructurada con base a un cuestionario de 19 ítems para la variable motivación y de 32 ítems para la variable desempeño laboral. La población en estudio se tomó de los planes de desarrollo y ordenamiento territorial respectivamente, en el que versa que los jornaleros de Montúfar y San Pedro de Huaca son 5731 jornaleros, aplicando la fórmula finita se obtuvo una muestra de 360 personas, se utilizó un muestreo por conveniencia aplicando a 240 jornaleros en Montúfar y 120 en San Pedro de Huaca. A través de la investigación se determinó que un 48% de los jornaleros, el factor motivacional es el sueldo que ellos reciben en su jornada laboral y un 52% dentro del factor higiene considera que se siente seguro y estable en su trabajo, para comprobar la relación de variables se utilizó la correlación de Spearman en la cual se obtuvo 0,35 dando una relación positiva media entre las dos variables, siendo el sueldo el factor motivacional con el cual más se identifican los jornaleros y sentirse seguro y estable en su trabajo en cuanto a la variable desempeño laboral.

Palabras Claves: Jornalero, Motivación, Desempeño laboral.

ABSTRACT

The objective of the research work was to analyze motivation and its relationship with work performance in day laborers from the Canton of Montúfar and San Pedro de Huaca in the province of Carchi. Herzberg's two-factor theory on motivation and hygiene factors was used, for the second variable, the postulate of the National Institute of Safety and Hygiene at Work (INSHT) was used to evaluate job performance, the investigation work was carried out from a quantitative approach; exploratory, descriptive and correlation research was applied with the deductive method. The information was collected through a structured survey based on a questionnaire of 19 questions for the motivation variable and 32 questions for the job performance variable. The population under study was taken from the development and land use plan, which states that there are 5731 day laborers in Montufar and San Pedro de Huaca. By applying the finite formula, a sample of 360 people was obtained, a convenience sampling was used, which was applied to 240 people in Montúfar and 120 in Huaca who are engaged in agricultural activities. Through the research, it was determined that for a 48% the motivation factor was the salary that they received in their working day and for 52%, the hygiene factor of the day laborers that made them feel safe and stable. To verify the relationship of variables, it was used the Spearman correlation, in which it was obtained 0,35 that corresponded to a positive relationship average between the two variables, in which salary is the motivational factor with which day laborers identify the most, and they feel safer and stable in their work in terms of the job performance variable.

Keywords: Day laborer, Motivation, Job performance.

INTRODUCCIÓN

En la investigación denominada, "La motivación y el desempeño laboral en los jornaleros del cantón Montúfar y San Pedro Huaca de la Provincia del Carchi", tuvo como objetivo analizar la motivación y el desempeño laboral en los jornaleros.

El cantón Montúfar y San Pedro Huaca cuenta con una Asociación de jornaleros, la cual no presenta la debida atención con respecto a las actividades laborales, tales como la siembra, la cosecha y el cultivo de las plantas, el cual está expuesta diariamente a los cambios climáticos el con tiempo esto ocasiona daños en salud, son trabajadores que no cuentan con un seguro social en cual sean beneficiados con una buena atención médica y una jubilación, también se pudo analizar estos aspectos por experiencia propia , se vio la necesidad de realizar este trabajo de investigación para poder indagar la actividad diaria de los jornaleros el cual no cuentan con los beneficios adecuados y establecidos por el código del trabajo, la investigación tuvo como objetivo general analizar la motivación y el desempeño laboral en los jornaleros del cantón Montúfar y San Pedro Huaca de la Provincia del Carchi, el desarrollo de este trabajo se lo realizo en 4 capítulos, los cuales se detallan a continuación.

En el capítulo 1 se estableció el planteamiento del problema de investigación, se indagó mediante cuatro niveles, el nivel macro, investigaciones perteneciente a la provincia del Carchi, el nivel meso se tomó como referencia al Cantón Tulcán , el nivel micro, rescatando fuentes de investigación el cantón Montúfar y San Pedro de Huaca y por último está la prognosis que indica que al no realizar la investigación no se está tomando en cuenta la gestión de talento humano en las organizaciones que brindan empleo a las personas jornaleras agrícolas del cantón y de la parroquia. Se analizó como problema, en el cantón de Montúfar y San Pedro Huaca de la Provincia del Carchi no poseen grupos sindicales de jornaleros que defiendan sus derechos económicos, el ministerio de trabajo no ha implementado normas que regule y garantice sus actividades laborales con estándares económicos y de seguridad laboral.

En el capítulo 2 se narra la fundamentación teórica, donde se toma como referencia a cuatro antecedentes, los que mayormente aportaron a la investigación fueron: El primero es realizado por Gino *et al.* (2021) de la Universidad Estatal del sur de Manabí

con el tema "Motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: Caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján", es analizar la motivación laboral y su incidencia en el desempeño laboral del GAD. Municipal del cantón Paján; el segundo antecedente corresponde Bohórquez *et al.*, (2020) por la Universidad Península de Santa Elena con el tema "La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización" quien en su investigación analiza la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del GAD Municipal del cantón Salinas.

El tercer antecedente fue escrito por Benalcázar (2020), por la Universidad Andina Simón Bolívar con su investigación denominada "Relación de la satisfacción laboral y el desempeño del personal en la empresa LUMINEX RESOURCES" el objetivo de la investigación fue realizar la evaluación de desempeño al personal, medir la satisfacción laboral e identificar si existe relación entre la Satisfacción Laboral y el Desempeño de Personal en la empresa LUMINEX RESOURCES, el cuarto antecedente corresponde a Corea *et al.* (2021) por la Universidad Cesar Vallejo, con su investigación "Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública" el objetivo de la investigación fue determinar el grado de relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores, los resultados alcanzados en un 50% los colaboradores, presentaron niveles bajos de desempeño, debido a la falta de conocimiento sobre la totalidad de las actividades que se pudo desarrollar dentro de su área de trabajo, o por emplear más recursos de los necesarios, en consecuencia no se podrá cumplir con las metas establecidas por falta de esfuerzo.

En el capítulo 3 que describe la metodología, la cual determina que la investigación se desarrolló en un enfoque cuantitativo, con un tipo de investigación exploratoria, descriptiva y correlacional, como técnica de investigación se aplicó una encuesta estructurada, con base a dos variables, la motivación y el desempeño laboral, los mismos que se evaluaron mediante el método FPSICO, para lo cual se generó una base de datos en Excel, y posteriormente se utilizó la herramienta del SPSS, se aplicó un tipo de muestra de una población infinita, con un muestreo probabilístico aleatorio simple, en el marco teórico se pudo sustentar la investigación con base a dos teorías: La teoría de Herzberg o de la motivación e higiene y la teoría sustentadas por un cuestionario realizado por el (INSHT), sobre el desempeño laboral.

El capítulo 4 sobre los resultados y discusiones, se analizó y se dio respuestas a las preguntas de investigación, se pudo identificar la hipótesis, evaluar los resultados de

la encuesta aplicada especificando cada variable, la motivación y el desempeño laboral, con sus respectivas dimensiones, en la parte de la discusión una vez ya tabulado se verificó el cumplimiento de las dos teorías, la teoría bifactorial de Herzberg, y la teoría factores psicosociales con el postulado del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).

El capítulo 5 refiere a las conclusiones y recomendaciones, en las conclusiones se estableció los objetivos propuestos, con sus respectivas recomendaciones. Finalmente se presentan las referencias bibliográficas y los cuestionarios aplicados.

I. EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las economías de los países dependen de tres sectores económicos de ahí se destaca su desempeño en la competitividad internacional de las empresas, para ello implica asumir cambios para optimizar el talento humano, la productividad y los sistemas tecnológicos, en la última década la labor humana ha sido evaluada mediante el desempeño laboral, según Cuevas Merecías, Velasco Aulcy y Morales Zamorano (2016) han detectado problemas de aprovechamiento de potencial laboral y en otros casos existe escasa motivación, las empresas han experimentado cambios de puestos de trabajos para medir su desempeño y en otros casos han implementado motivaciones económicas para evolucionar el desempeño laboral

Los países de Sudamérica “aumentaron las exportaciones agrícolas 8.0 por ciento durante los cinco meses” (Arias, 2021), el desempeño agrícola fue superior al comercial, a nivel mundial el rendimiento agrícola cayo en 1.3% y el sector comercial en 14.2%, la mayoría de los países sudamericanos se dedican a la producción agrícola como una de sus principales actividades económicas, para Ecuador es importante aprovechar el potencial laboral para obtener mayor provecho productivo.

De acuerdo con Cuevas *et al.*, (2016), medir el desempeño laboral es un instrumento para tomar decisiones como aumentos laborales, despidos y generación de motivaciones, estas acciones corresponde a las actividades de los departamentos de talento humano, en actualidad empresas agrícolas del cantón Montufar y San Pedro de Huaca no posee una estructura empresarial con el área de talento humano que mida el desempeño laboral y la motivación en los jornaleros, evaluar el desempeño laboral abarca un proceso holístico que no poseen por la falta de organización empresarial y escasos recursos económicos.

Según la categoría de ocupación del cantón San Pedro de Huaca según el Plan de Ordenamiento Territorial de San Pedro de Huaca (2017), el 46% corresponde a jornaleros y el 34,50% para el cantón Montúfar, casi la mitad de la población se dedica a esta actividad económica, la relación entre la motivación y el desempeño

laboral son dos condicionantes para desarrollo laboral en la aptitud agrícola, se estima que la población de estudio trabaja entre 31 a 40 horas a la semana, las condiciones climáticas impiden la realización de tareas, en la actualidad los planes de ordenamiento territorial de los cantones muestran preocupación acerca de las actividades económicas de los trabajadores, la perspectiva busca modernizar el trabajo y eliminar el ausentismo de los jornaleros, la motivación se verá influido en ejes internos y externos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) explica que las condiciones varían considerando de un país a otro, la agricultura a menudo esta fuera del alcance de las leyes laborales de muchos países y no está sujeta a normas internacionales estrictas, donde existen regulaciones, rara vez se hacen cumplir debido una falta de disposiciones de aplicación adecuadas y servicios de inspección laboral inadecuados.

De acuerdo con el sociólogo Laville (1991), los trabajadores pueden participar de forma institucional si se adquiere compromisos a través de delegados sindicales donde se establezca las experiencias y conocimientos para desempeñar de forma correcta las funciones laborales estableciendo una actitud proactiva que identifica las necesidades económicas que requieren los jornaleros, en el cantón Montúfar y San Pedro de Huaca no poseen grupos sindicales de jornaleros que defienda sus derechos económicos, el ministerio de trabajo no ha implementado normas que regule y garantice sus actividades laborales con estándares económicos y de seguridad laboral.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Como se relaciona la motivación y el desempeño laboral en los jornaleros del cantón Montúfar y San Pedro de Huaca de la provincia del Carchi?

1.3. JUSTIFICACIÓN

La investigación evaluó la motivación y el desempeño laboral de los jornaleros del cantón Montúfar y San Pedro de Huaca, el cual se presenta como un tema nuevo y poco investigado, sus actividades laborales son importantes para la producción agrícola, la medición de la motivación busca satisfacer el desempeño laboral, los beneficiarios directos son los jornaleros y los beneficiarios indirectos las empresas agrícolas que requieren de servicio laboral.

La investigación aportó con soluciones estratégica para mejorar el desempeño de los jornaleros del cantón Montúfar y San Pedro de Huaca en relación con la productividad y las formas de motivación que requieren las empresas agrícolas, además permitirá caracterizar el sector económico y las resignaciones que tienen en las actividades laborales monótonas con consecuencias de bajo desempeño laboral que posiblemente perjudican económicamente.

La investigación permitió determinar si las relaciones interpersonales en el clima organizacional son afectadas por factores de motivación o condiciones laborales, por una parte la motivación implica la incidencia de la vida familiar y laboral, por otra parte las condiciones laborales tiene incidencia en la dicotomía organizacional, es importante medir los niveles de satisfacción laboral en relación a los hallazgos científicos que se logre aportar con respecto a los jornaleros de cantón Montúfar y San Pedro de Huaca.

Con la investigación se pudo elaborar y evaluar proyectos productivos sociales y solidarios sostenibles y perdurables en el tiempo para democratizar el acceso a los mercados, medios de producción y el trabajo, con actitud creativa e innovadora para impulsar el cambio de la matriz productiva.

Administrar y desarrollar el talento humano, liderando equipos de trabajo y aplicando técnicas de gestión de personal, de acuerdo con los valores éticos, morales, legales y sociales profesionalmente aceptados, para cumplir los resultados y metas planteadas y así potenciar las habilidades de sus colaboradores

Promover el crecimiento económico, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, tener prioridades relativas en el trabajo, logrando sorprendentes avances para mantener y promover el desarrollo y ofrecer ciertos parámetros para evaluar y examinar las decisiones y establecer sus propias metas en el empleo y trabajo decente.

El estudio de igual manera regula con lo que indica el "El Plan de Desarrollo Sostenible", garantiza los derechos con "los ODS". Posee 17 objetivos, el que se relaciona para esta investigación es el objetivo 12 Producción y consumo responsable para crear beneficios netos de la actividad económica al reducir el uso de recursos, la degradación y la contaminación mientras se mejora la calidad de vida con el objetivo de hacer más y mejores cosas con menos recursos, además adoptar un

enfoque sistemático y crear colaboración ente actores de la cadena de suministro, desde el productor hasta el consumidor final.

Liderazgo para acelerar el propósito de las empresas, lo que significa ser flexibles y cómo podemos actuar de manera restaurativa y no destructiva, estos caminos de cambio requieren que nuestras industrias se adapten, brindando a las empresas las claves para reducir los riesgos de transición, reducir los costos del cambio y garantizar la capacidad de crear valor a largo plazo.

Incrementar y fomentar, de manera inclusiva, las oportunidades de empleo y las condiciones laborales para ampliar y promover las oportunidades de empleo y las condiciones de trabajo de manea inclusiva, creando nuevas oportunidades de trabajo en condiciones dignas y promover la inclusión laboral para mejorar las condiciones contractuales.

El estudio de igual manera regula con lo que indica Secretaria Nacional de Planificación (2021), garantiza los derechos con el "Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025". Posee 16 objetivos, el que se conecta para esta investigación es el objetivo 3 fomentar la productividad y competitividad en los sectores agrícolas con innovación y tecnología para aumentar su productividad y calidad de producción, ayuda a evitar el desperdicio, promover asociaciones entre productores para iniciar con una política agrícola y alimentaria que sea sostenible y poder invertir dentro de la investigación.

El Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial (2019), en la investigación se enfoca en el lineamiento numero 2 Crecimiento económico con innovación y transformación económica de la provincia con el objetivo 2.1 para mejorar la economía local con énfasis en la generación los ingresos y empleo mediante alternativas productivas que incluyen procesos de innovación en los sectores agrícola, transporte y comercial.

Consolidar una red de conectividad eficiente mediante infraestructura pública que fomente el desarrollo económico y social de todos los actores en el territorio impulsando sectores estratégicos de la provincia a través de emprendimientos ambientales en el sector para dinamizar la economía local. Contribuir al incremento y diversificación productiva mediante sistemas de riego.

Desarrollar las capacidades del talento humano para comprender todas las estrategias que se enfocan en fortalecer las habilidades, actitudes, conocimientos y

competencias de los trabajadores, con el objetivo de promover el crecimiento profesional y personal individual y la competitividad global en grupos de trabajo.

La factibilidad es aprovechar los conocimientos y experiencias para la investigación, al mismo tiempo brindar una ideología de cambio para los jornaleros del cantón Montúfar y San Pedro de Huaca y así puedan solventar sus propias necesidades y tengan un pago justo.

La presente investigación se basa en la línea de investigación de competitividad y la sub línea es Innovación: Procesos, Mercados, Productos, con esto se puede definir la capacidad de una empresa para implementar estrategias competitivas y mantener su cuota de productos dentro del mercado de forma sostenible.

Contribuir al vínculo con la comunidad implica que la universidad trabaje en la generación de investigaciones académicas relacionadas con el desarrollo comunitario y la solución de problemas a través de la transferencia de conocimientos, la implementación de proyectos enfocados al emprendimiento, la producción y la investigación, se estipula que el esfuerzo debe mantenerse, y como resultado, puede ser creado y fortalecido. Asegurar las fuentes de empleo existentes a través de estas actividades.

En el perfil de egreso de la carrera trata sobre los resultados y logros en el manejo de los modelos, protocolos, procesos y procedimientos necesarios para el futuro desempeño profesional. En esta carrera desarrollarás habilidades de liderazgo y trabajo en equipo que permitan gestionar personas y fomentar la mejora continua en línea con los valores de la empresa.

1.4. OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo General

Analizar la motivación y su relación con el desempeño laboral en los jornaleros de Cantón Montúfar y San Pedro de Huaca.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Identificar los factores clave de motivación en los jornaleros de Cantón Montúfar y San Pedro de Huaca.
- Evaluar el desempeño laboral de los jornaleros del Cantón Montúfar y San Pedro de Huaca

- Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral que presentan los jornaleros del cantón Montúfar y San Pedro de Huaca

1.4.3. Preguntas de Investigación

- ¿Cuáles son los factores de motivación e higiene en los jornaleros de Cantón Montúfar y San Pedro de Huaca?
- ¿Cuál es el desempeño laboral de los jornaleros del Cantón Montúfar y San Pedro de Huaca?
- ¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral en los jornaleros del Cantón Montúfar y San Pedro de Huaca?

II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Para la realización de la investigación se tomó en cuenta investigaciones realizadas que proporcionan temas consistentes con los trabajos de los jornaleros agrícolas como principal fuente de información para la investigación y el desarrollo.

La investigación realizada por Gino (2021), denominada "Motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: Caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján" de la Universidad Estatal del sur de Manabí, el objetivo de la investigación es analizar la motivación laboral y su incidencia en el desempeño laboral del GAD. Municipal del cantón Paján; estas dos variables son un elemento primordial en la satisfacción laboral el cual permite alcanzar el esfuerzo, la energía y la conducta adecuada para generar un buen trabajo, ya que es un beneficio en el cual influye la eficiencia y eficacia para poder obtener un mejor respeto y estimulación en función del desempeño de su trabajo y sus logros tanto personales como se su trabajo. Los métodos que se tomó en cuenta son bibliográficos ya que es un estudio de interrogantes que emplea documentos oficiales y personales como fuentes de información, la investigación cualitativa es un conjunto de técnicas de investigación que se utilizan para obtener una visión general dl comportamiento y la perspectiva de las personas sobre el tema que se va a investigar. Los resultados de la investigación permitió que la motivación en el municipio; tiene muchas deficiencias en el cual influyen directamente en el desempeño organizacional; tomando en cuenta los problemas de autoestima en lo correspondiente a la jornada laboral , ya que no se han implementado estrategias profesionales; es por ello que se proporciona una motivación agradable para que dé un resultado competente en cual sea útil y nos permita fijar metas personales que cumplan con los propósitos de la organización y se puedan sentirse motivados en su lugar de trabajo.

En conclusión, la motivación laboral incide de manera negativa a los trabajadores, ya que se presentan desmotivados en cada área de trabajo, como lo es el interés en lograr un objetivo, resaltar valores y satisfacer motivos a través de esfuerzos continuos, lo cual es provocado por falta de estrategias que los ayuden a sentirse motivados

para tener un buen desempeño laboral y así cumplir sus metas personas y de su trabajo. Una de las recomendaciones que se ha tomado en cuenta fue que se debe ofrecer charlas y talleres de motivación personal y al trabajo en cual estén destinados al personal, también se deben implementar un plan de reconocimientos, que permita a los trabajadores gracias a su buen desempeño laboral se sientan apreciados y valorados; además se debe buscar otros mecanismos o estrategias que estimulen e incentiven a los trabajadores.

La investigación realizada por Bohórquez (2020), denominada "La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización" por la Universidad Península de Santa Elena, el objetivo de la investigación es analizar la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del GAD Municipal del cantón Salinas; los resultados que se pudo obtener de esta investigación fue que la metodología de estudio es probabilística ya que utilizo un enfoque mixto, con un alcance descriptivo en cual permito recopilar información y obtener como resultado principal un 25 % de trabajadores insatisfechos en lo que corresponde a las necesidades fisiológicas; es así como el 35% es insatisfecho en lo que respecta a la necesidad de poder y en un 35% insatisfecho en lo que tiene que ver con la equidad organizacional en conclusión se puede mencionar que el 25% de los trabajadores no están satisfechos ni insatisfechos en relación al poder cubrir sus necesidades fisiológicas a través del trabajo que se les desempeña; una de las recomendaciones que se ha tomado en cuenta en esta investigación es establecer estrategias que permitan mejorar el desempeño laboral , logrando así el desarrollo personal y organización.

La investigación realizada por Benalcázar (2020), denominada "Relación de la satisfacción laboral y el desempeño del personal en la empresa LUMINEX RESOURCES" presentando por la Universidad Andina Simón Bolívar, el objetivo de la investigación fue realizar la evaluación de desempeño al personal, medir la satisfacción laboral e identificar si existe relación entre la Satisfacción Laboral y el Desempeño de Personal en la empresa LUMINEX RESOURCES, los resultados alcanzados fueron que el nivel de satisfacción del personal femenino y masculino de la empresa, la mayoría se encuentran satisfechos, ya que apenas un porcentaje mínimo correspondiente al 8% demuestra lo contrario, debido a su grado de inconformidad con dimensiones específicas vinculadas a los compañeros de trabajo, promociones, la supervisión que

reciben, el reconocimiento, y los beneficios a los que pueden acceder de acuerdo a su trabajo efectuado en cada área.

De esta manera, en lo que respecta a satisfacción del personal de LUMINEX, las percepciones positivas se encuentran relacionadas con las dimensiones correspondientes a la experiencia obtenida en el desarrollo de su trabajo individual 96%, las características generales de la empresa por el ambiente de trabajo 94%, satisfacción con los directivos a causa de sus procesos administrativos y toma de decisiones 92%, y la cultura de la organización 92%, recalcando que se trata de una empresa canadiense y que por tanto, demuestra una cultura distinta a la empresa tradicional ecuatoriana.

La investigación realizada por Corea *et al.* (2021), denominada " Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública" por la Universidad Cesar Vallejo; el objetivo de la investigación fue determinar el grado de relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores, los resultados alcanzados en un 50% los colaboradores , presentaron niveles bajos de desempeño, debido a la falta de conocimiento sobre la totalidad de las actividades que se pudo desarrollar dentro de su área de trabajo, o por emplear más recursos de los necesarios, en consecuencia no se podrá cumplir con las metas establecidas por falta de esfuerzo. De esta manera se recurrió al método lógico deductivo y al diseño de investigación no experimental correlacional; como técnica en función de la recolección de datos se tomó en cuenta la encuesta y como instrumento el cuestionario de preguntas.

Conclusión en la presente investigación alrededor del 50% de colaboradores dieron como resultado un nivel bajo de desempeño debido al escaso conocimiento de actividades que se desarrollan dentro de su área de trabajo, o por emplear más recursos de los necesarios y peor aún si no se lograba cumplir con las metas establecidas por falta de esfuerzo.

2.2. MARCO TEÓRICO

En este apartado de la investigación para sustentar y argumentar se consideró las siguientes bases teóricas, para la variable motivación la teoría bifactorial de Frederick Herzberg, y para la variable desempeño laboral el postulado de los factores psicosociales un cuestionario dado por el instituto nacional de seguridad e higiene.

2.2.1 Teoría bifactorial de Frederick Herzberg

La teoría de Herzberg o de la motivación e higiene sostiene que existen dos factores que deben ser considerados: Factores de higiene son aquellos correspondientes al entorno, que su presencia no lleva a la motivación, pero su ausencia sí provoca insatisfacción. Griffin y Moorhead (2010), los definen como "extrínsecos al trabajo mismo e incluyen factores como pago y seguridad laboral"; se les llama de higiene, porque son las condiciones mínimas indispensables.

La teoría de Herzberg pretende analizar la motivación en los jornaleros del cantón Montúfar y San Pedro de Huaca, según la teoría el trabajo influye muchos factores sin embargo la investigación se fijará en la estabilidad económica, infraestructura física y la ética.

Según Vega (2020), es la cantidad del esfuerzo, es decir la intensidad de la motivación y energía empeñadas, depende del valor de una recompensa; más la probabilidad de recibir la recompensa. El esfuerzo percibido y la probabilidad de obtener realmente una recompensa se ven influidas a su vez por la capacidad de realizar una tarea.

Según Steers (2004) afirman que los primeros intentos que se hicieron para tratar entender la motivación humana datan del tiempo de los filósofos griegos, quienes se enfocaron en el concepto del hedonismo como la fuerza principal que conduce el comportamiento. Según el diccionario de la Real Academia Española la motivación es la "acción y efecto de motivar", y motivar es "dar causa o motivo para algo, dar o explicar la razón o motivo que se ha tenido para hacer algo y disponer del ánimo de alguien para que proceda de un determinado modo".

Los factores de motivación e higiene, es una jerarquía de las necesidades humanas, es una teoría propuesta por Frederick Herzberg donde formula en su teoría una jerarquía de necesidades humanas y defiende que conforme se satisfacen las necesidades más básicas, los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados.

La teoría sirve para explicar mejor el comportamiento de las personas, la teoría de Frederick Herzberg se basa en factores motivacionales e higiene que nos permite medir la satisfacción, cabe mencionar dentro de la pirámide de Maslow estos factores se identifican como factores de higiene que son las necesidades primarias se clasifican en necesidades fisiológicas y de seguridad, los factores motivacionales

están relacionados con las necesidades secundarias. Abran Maslow establece que si las personas logran cumplir con las necesidades primarias también pueden cumplir con las necesidades secundarias.

El factor higiene se relaciona con el entorno, si existe un ambiente laboral negativo puede causar insatisfacción y esto afectar a su rendimiento, en el factor de higiene encontramos los factores económicos como el salario este debe ser adecuado y apropiado que sean de acuerdo con las actividades que realiza el trabajador y los beneficios que debe percibir como trabajador, las condiciones laborales que es el medio de trabajo debe mantener en buen estado para que el trabajador se sienta a gusto, la seguridad laboral se incluye reglas y normas laborales, factores sociales la manera de interactuar y convivir con los compañeros y los beneficios adicionales como servicio médico y programas de ayuda para sus trabajadores.

El factor motivación tiene que ver con los aspectos concernientes directamente con el puesto de trabajo estos factores son el trabajo que realiza, logros, la autorrealización es cuando consideran que las actividades son importante y valoradas este dependerá de su satisfacción laboral, por último, está la responsabilidad en sus tareas para lograr que el trabajador cree autoconfianza y un buen desempeño.

2.2.2 Postulado de los Factores de riesgo Psicosocial

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (1971), es un organismo técnico en ciencia y tecnología de la Administración General del Estado, tiene como misión analizar y estudiar las situaciones de seguridad y salud en el trabajo para promover y apoyar en su mejora. Establece la cooperación nacional e internacional con autoridades y organismos públicos puedan contribuir a mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

El INSST (1971), es una corporación que permanece dentro del ministerio de trabajo y asuntos sociales, vigila y controla el desarrollo de organismos internacionales laborales, resguardando los derechos laborales, el objetivo es promover los derechos laborales, crear oportunidades de trabajo de manera digna de hombres y mujeres, mantener la protección social, fomentar la comunicación entre trabajadores y empleados, donde se garantice opiniones que queden reflejadas en las políticas y normas. Su finalidad es prever la salud laboral, proteger el estado del trabajador físico

y mental, mantener en un ambiente ideal para que pueda desarrollar sus capacidades.

Además, afirma que los factores de riesgo psicosociales son condiciones preexistentes en el lugar de trabajo las situaciones están directamente relacionadas con la organización al contenido y desempeño del trabajo y es probable que afecte tanto al bienestar como salud (física, mental y social), para los trabajadores y el desarrollo del lugar de trabajo. El instituto ofrece el método AIP (aplicación informática para la prevención) se denomina FPSICO. Un método para evaluar factores psicosociales. Esta es una versión de evaluación de factores psicosociales revisado y actualizado como requisito previo de la actividad de trabajo, incluye encuesta, programa de computadora para instrucciones detalladas para usar el método correctamente.

- **El método FPSICO:** Es un procedimiento que ajusta los riesgos de los trabajadores, una aplicación informática diseñada por el INSST, para facilitar la identificación y evaluación de la persona que forma parte de la organización, consiste en un cuestionario que proporciona información sobre nueve elementos.
- **Tiempo de trabajo:** Es responsable de organizar y mantener la operación, días laborables durante la semana, evaluando cada día laborable, descansos, cantidad y calidad de cada día de la semana.
- **Autonomía:** Capacidad individual de un trabajador para tomar sus propias decisiones sobre el flujo de trabajo y la organización. Tiene predicciones sobre dos bloques
- **Autonomía temporal:** Libertad de administrar aspectos como descanso, carga de trabajo, ritmo de trabajo y disfrute del tiempo libre.
- **Autonomía de decisión:** Capacidad de los empleados dentro del desarrollo de su trabajo en la toma de decisiones de las tareas que realizan.
- **Demanda psicológica:** Requisitos que se debe cumplir en el lugar de trabajo. Estas suelen ser:
- **Demanda cognitiva:** Nivel de esfuerzo intelectual, busca de soluciones en su desempeño y el nivel de movilización.
- **Demanda emocional:** Se refiere si el desempeño del trabajo que realiza el trabajador le afecta en sus emociones en lo que el trabajador puede sentir en sus emociones y sentimientos.

- **Variedad/contenido:** Comprender beneficios, percepciones y la importancia del trabajo que realizan los jornaleros dentro de la sociedad
- **Participación/supervisión:** Se puede gestionar el trabajo en dos formas, en el nivel de participación y el nivel de organización.
- **Interés por el trabajador/compensación:** Nivel de interés y preocupación que su jefe representa a sus trabajadores como: el salario, reconocimiento del trabajo, supervisión del jefe.
- **Desempeño del rol:** Está relacionado con las funciones y responsabilidades que debe desempeñar como: calidad de trabajo, tiempo asignado y cantidad de trabajo. El conflicto de rol se refiere a demandas conflictivas que generan conflictos éticos en responsabilidades que no son parte del trabajo. Se puede tener sobrecarga de roles, responsabilidad hacia otros y objetivos deficientes.
- **Relación y apoyo social:** Relación de los trabajadores en el ambiente laboral. El apoyo social dependerá de personas o herramientas dentro de su ambiente de trabajo.

Tabla 1

Desarrollo de los factores de Desempeño Laboral como primera variable.

FACTORES	CARACTERÍSTICAS
Tiempo de trabajo	Horarios inflexibles, jornada imprevisible, dificultad para la conciliación.
Autonomía	Falta de ciclos de trabajo cortos, trabajos sin sentido, insuficiente uso de habilidades, altos niveles de incertidumbre.
Demanda psicológica	La movilización, esfuerzo intelectual y búsqueda de soluciones en el desempeño de su misión, el trabajo afecta en sus emociones puede sentirse reprimido y atención para la gran demanda del trabajo.
Variedad/Contenido	Poco apoyo para resolver los problemas, falta de comunicación, no tener objetivos claros.
Participación/Supervisión	Poca participación en la toma de decisiones, no controlar la carga de trabajo.

Interese por el trabajador/compensación	Salarios bajos, inseguridad en el empleo, estancamiento profesional, promoción insuficiente.
Desempeño de rol	Conflicto de rol y responsabilidad sobre otros. Mala relación con los superiores, conflictos entre
Relaciones y apoyo social	compañeros de trabajo, falta de apoyo social, acoso.

Nota. Adaptado del INSST (1971).

III. METODOLOGÍA

3.1. ENFOQUE METODOLÓGICO

3.1.1. Enfoque

El enfoque de investigación es cuantitativo porque se efectuó un análisis estadístico para comprobar si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los jornaleros del cantón Montúfar y San Pedro de Huaca. La motivación será evaluada mediante los factores de higiene y motivación y el desempeño laboral será evaluado a través de los postulados de los factores de riesgo psicosocial dado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (1971), por el método FPSICO con un cuestionario que proporciona información sobre los trabajadores.

Este enfoque cuantitativo en el estudio permitirá medir el desempeño laboral en los distintos sectores económicos agrícolas del cantón Montúfar y San Pedro de Huaca, la encuesta será la herramienta de medición para obtener indicadores incidencia de baja productividad por la falta de motivación laboral al igual que sumara los factores que inciden la motivación.

Para medir la motivación se analizó indicadores de satisfacción en factores económicos, infraestructura física de las áreas de trabajo y la ética como hito del buen vivir, el salario que perciben los trabajadores puede ser un valor de motivación al igual que posea todo lo necesario en una oficina o área de trabajo, por lo tanto, la investigación trata de medir indicadores positivos y negativos de estos factores.

El desempeño laboral depende de dos factores producto y servicio, las empresas agrícolas se dedican a estas dos actividades, la investigación medirá el tiempo de trabajo, la autonomía, la demanda psicológica, la variedad/contenido, la

participación/supervisión, el interés por el trabajador/compensación, el desempeño del rol y las relaciones y apoyo social.

El enfoque de estudio es cuantitativo porque se recolecta la información a través de una encuesta y luego se analizará el desempeño laboral de los trabajadores que trabajan a diario del cantón Montúfar y San Pedro de Huaca.

3.1.2. Tipo de Investigación.

Nicomedes (2020) enfatiza que el tipo de estudio es de gran importancia para el proceso de la investigación científica y conducen a la transformación material de las sociedades en el mundo. Los tipos de investigación que se realizará será la investigación exploratoria, descriptiva, correlacional.

La investigación exploratoria sirve para preparar el terreno, crear una sensación de comprensión y están muy estructurados. Se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, cuestionable o no resuelto previamente. Es decir, cuando una revisión de la literatura muestra que solo hay pautas e ideas vagas relacionadas con el problema de investigación, o si queremos explorar temas y áreas desde nuevas perspectivas (Hernández, 2010).

La investigación exploratoria es un tipo de estudio que se utiliza cuando el tema o problema de investigación es poco conocido o no está claramente definido, y su objetivo principal es obtener una comprensión inicial del fenómeno para generar hipótesis y orientar investigaciones posteriores, se aplica para sondear información de los jornaleros del cantón Montúfar y San Pedro de Huaca a través de la encuesta como herramienta de investigación cuantitativa, esta información no se encuentra en fuentes secundarias por lo tanto se requiere aplicar esta modalidad de investigación para conocer y analizar lo que es la motivación laboral.

Además, recopila datos e informaciones sobre las propiedades, aspectos de las personas, de los agentes e instituciones, la investigación descriptiva narra reseñas o identifica hechos, situaciones o características de un objeto de estudio. La investigación descriptiva es una herramienta fundamental para la investigación, se aplica para poder comprender y resolver las necesidades y falencias de la situación laboral de los jornaleros agrícolas al mismo tiempo llegar a las respectivas conclusiones y recomendaciones.

Según Valle (2009), el objetivo de la investigación correlacional es medir la relación entre dos variables es un tipo de estudio no experimental que busca medir y analizar la relación estadística entre dos o más variables, evaluando su dirección y fuerza, sin establecer causalidad, en este caso la motivación y el desempeño laboral de los jornaleros del cantón Montúfar y San Pedro de Huaca, las variables se pueden medir mediante pruebas de hipótesis, sus instrumentos de investigación es la encuesta y la entrevista las cuales permiten suministrar con información cuantitativa para aceptar o descartar la hipótesis nula o hipótesis alternativa a través del cálculo del Spearman.

3.2. HIPÓTESIS

Hipótesis Nula (H_0)

- H_0 = La motivación no se relaciona con el desempeño laboral en los jornaleros del cantón Montúfar y San Pedro de Huaca.

Hipótesis Alternativa (H_1)

- H_1 = La motivación se relaciona con el desempeño laboral en los jornaleros del cantón Montúfar y San Pedro de Huaca.

3.3. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable independiente: Motivación

La teoría de Herzberg o de la motivación e higiene sostiene que existen dos factores que deben ser considerados: Factores de higiene son aquellos correspondientes al entorno, que su presencia no lleva a la motivación, pero su ausencia sí provoca insatisfacción. Griffin y Moorhead (2010), los definen como "extrínsecos al trabajo mismo e incluyen factores como pago y seguridad laboral"; se les llama de higiene, porque son las condiciones mínimas indispensables.

Variable dependiente: Desempeño laboral

El desempeño se mide a través de las dimensiones de tiempo de trabajo, autonomía, variedad, participación y supervisión, interés por el trabajador/compensación, desempeño del rol, relaciones y apoyo social por un postulado de los factores de riesgo psicosociales por el Instituto Nacional de Seguridad y salud en el Trabajo.

Si esto se aplica correctamente y de forma constante, el trabajador acabará confiando en él mismo y en sus capacidades, hecho que mantendrá o aumentará su propia autoestima. Todo ello favorecerá su bienestar personal y laboral. y es por

esto por lo que es importante reforzar esa correlación positiva entre esfuerzo y desempeño.

El desempeño laboral de los jornaleros se define como la manera en que cumplen sus tareas agrícolas con eficacia, calidad y responsabilidad, reflejada en su productividad diaria, la precisión en la siembra o cosecha, la puntualidad.

Tabla 2

Operacionalización de las 2 variables con su respectivo a su indicador, técnica e instrumento.

Variable Definición	Dimensiones	Indicador	Técnica	instrumento
Independient e: Motivación	Factores motivacional es	Nivel de trabajo	Encuesta a los jornaleros del cantón Montúfar y San Pedro Huaca de la Provincia del Carchi	Cuestionari o
		Nivel de logro		
		Número de casos con crecimiento laboral		
		Número de cargas laborales		
		Número de reconocimientos recibidos		
	Factores higiénicos	Número de casos que adquieren ayuda y respeto		
		Número de personas con buena relación con el jefe de trabajo		
		Número de personas con buena relación con los compañeros de trabajo		
		Número de Casos con calidad supervisión		
		Número de Casos con estabilidad		

			Número de Casos de seguridad
			Número de personas que les alcance el sueldo
			Número de descanso
			Número de casos que compartan con su familia y amigos
Dependiente			Número de pausas
:	Tiempo	de	Número de distribución
Desempeño	trabajo		de tareas
laboral	Autonomía		Número de casos para decidir la ejecución de la tarea
			Número de complejidad de trabajo

	Frecuencia de ocultar emociones
	Número de casos rutinarios
Demanda Psicológica	Frecuencia de utilización de herramientas o materiales
Variedad – Contenido	
Participación - Supervisión	Frecuencia de decisión para la ejecución del trabajo
Interés por el trabajador -	Número de información proporcionada
Compensación	
Desempeño del rol	Nivel de satisfacción por el salario
	Número de exigencias que afecte mora y emocionalmente
	Número de exigencias que afecte mora y emocionalmente
	Número de veces de ayuda por la tarea
	Nivel de relaciones
Relaciones y apoyo social	Nivel de conflictos interpersonales
	Nivel de situación de violencia física
	Nivel de situaciones de violencia psicológica
	Número de casos por discriminación

3.4. MÉTODOS UTILIZADOS

En la presente investigación se hizo uso del enfoque de razonamiento, que implica partir de conclusiones generales para obtener explicaciones específicas. Es decir, comienza con el análisis de los postulados, teorías, teoremas, la ley, principios, etc., tienen aplicabilidad universal y probada validez, para aplicarlos a soluciones o eventos específicos (Bernal, 2016).

El uso de los métodos deductivos permite tener la mayoría de la investigación, la recopilación de la información disponible sobre la motivación y el desempeño laboral, dando cavidad al razonamiento y análisis a las actividades de los jornaleros del cantón Montúfar y San Pedro de Huaca.

- Técnica Encuestas

Nahum (2021) afirma que las técnicas de investigación son los procesos y herramientas que se utilizan para estudiar un determinado fenómeno, hecho, persona o grupo social, con esta técnica se puede recolectar, examinar, analizar y divulgar la información que establece.

La investigación pertenece al enfoque cuantitativo, se recolectará datos al contexto de estudio, la técnica que se utilizó es la encuesta, tiene como objetivo analizar las características de la población por las respuestas dadas en los jornaleros de cantón Montúfar y San Pedro de Huaca.

- Instrumento de investigación

Se aplicó un cuestionario a los jornaleros del cantón Montúfar y San Pedro Huaca, mediante el contacto directo que nos permitirá conocer el tipo de motivación de cada jornalero y el desempeño laboral se evaluará con el postulado de los factores psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad y salud en el Trabajo y con ello tener el conocimiento de cada persona.

3.5. ANÁLISIS ESTADÍSTICO

3.5.1. Población de estudio

Durante la investigación se buscó obtener información del cantón Montúfar y San Pedro de Huaca de las dos variables, en cuanto a la motivación y desempeño laboral, la cual será codificada y analizada con la finalidad de lograr una interpretación clara y detallada. La población de los 2 cantones.

La población la conforma los jornaleros del cantón Montúfar y cantón Huaca la cual está ubicada en la provincia del Carchi, al ser el tamaño de la población por

conveniencia, es decir: "Un subgrupo de la población en el que la selección de ítems no depende de la probabilidad, sino de las características de la encuesta" (Hernandez, Gómez, & Cruz, 2010, pág. 4). Por tal razón se requiere aplicar una muestra finita a los jornaleros. Según el Plan de Ordenamiento Territorial de San Pedro de Huaca y Plan de Ordenamiento Territorial del cantón Montúfar, menciona que son aproximadamente 5731 jornaleros, 4334 en el cantón Montúfar y 1397 en el cantón San Pedro de Huaca, a continuación, la siguiente fórmula:

3.5.2. Muestra

Del total de la muestra 240 pertenecen al cantón Montúfar y 120 en el cantón San Pedro de Huaca.

- Fórmula:

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

Dónde:

N: número de individuos que componen la población

p: probabilidad positiva (0.5)

q: probabilidad negativa (0.5)

z: constante del nivel de confianza (1.96)

e: margen de error máximo permitido (5%=0.05)

α : Probabilidad de que no ocurra el evento

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

$$n = \frac{5731 + 0.5 * 0.5 * 1.96^2}{0.05^2 * (5731 - 1) + 0.5 * 0.5 * 1.96^2}$$

$$N = 360$$

3.5.3. Tratamiento de datos

En el procesamiento de datos se realizó a través de bases de datos de Microsoft Excel, para hacer uso del programa SPSS, donde se planteó información necesaria de los componentes en cuestionarios de dos variables, la motivación y el desempeño laboral.

3.5.3.1 Tratamiento motivación

Para evaluar la variable de motivación, se realizó una investigación a los jornaleros del cantón Montúfar y San Pedro de Huaca, la validación del cuestionario se la realizó en base al alfa de Cronbach.

- Coeficiente alfa de Cronbach

Empleando las palabras de Celina y Campo (2005), revelan que el alfa de Cronbach es una herramienta para calcular la confiabilidad y consistencia, donde se evalúa el grado de ítems tiene correlación con el instrumento, el valor mínimo aceptable es 0,70 y el valor máximo de 0,90 si sobre pasa el valor se da a conocer que existe redundancia y debe eliminarse. Es una medida estadística que evalúa la fiabilidad o consistencia interna de un instrumento de medición, como cuestionarios o escalas, indicando qué tan estrechamente relacionados están los ítems entre sí.

El cálculo del alfa de Cronbach se calculó con un numero de 19 casos y 18 ítems, se obtuvo como resultado un alfa de Cronbach de 0,84 el coeficiente de Cronbach toma valores entre 0 y 1, mientras más se aproxime a 1 mayor es la fiabilidad de una escala de medición, el resultado que se obtuvo es de 0,84 aproximándose a 1.

3.5.3.2 Tratamiento desempeño laboral

- Método F-PSICO

Para evaluar el desempeño laboral se adaptó a los factores de riesgo psicosociales de los jornaleros agrícolas, se tomó un cuestionario realizado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, fue desarrollado a 8 factores, lo cual estudia las condiciones en el ambiente laboral, aspectos en los jornaleros, el cuestionario es un método de evaluación llamado FPSICO, los factores que se evalúa son el tiempo de trabajo, autonomía, necesidad psicológica, contenido o diversidad, desempeño de rol, seguimiento y participación, relaciones y apoyo social, este método incluye 31 preguntas.

Tabla 3

Elaborada a base de 8 factores donde se agrupan las diferentes preguntas que hay en el cuestionario.

Factores del método F-psico	Ítems
Tiempo de trabajo (4 ítems)	1,2,3,4

Autonomía (10 ítems)	5,6,7,8,10,21,22,23
Demanda psicológica (2 ítems)	24,25
Variedad/contenido del trabajo (1 ítems)	26
Participación/supervisión (6 ítems)	9,20,11,29,30,31
Interés por el trabajo/compensación (2 ítems)	27,28
Desempeño del rol (3 ítems)	12,13,14
Relaciones y apoyo social (5 ítems)	15,16,17,18,19

Nota. INSST, (1971).

Según lo establece el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (1971), el método F-psicosocial en una herramienta o una aplicación que nos permite evaluar los riesgos de la población que queremos estudiar, esta herramienta es elaborada a base a 8 factores donde se agrupan las diferentes preguntas que hay en el cuestionario.

En cuestionario se encuentran las siguientes dimensiones: el trabajo a tiempo, la autonomía, las necesidades psicológicas, contenido o variedad, desempeño de rol, supervisión y participación, interés por el trabajo, desempeño de rol y relaciones y apoyo social. Para ilustrar más claramente la asignación de preguntas se muestra la respectiva tabla 3.

El cálculo del alfa de Cronbach se calculó con un numero de 19 casos y 31 ítems, se obtuvo como resultado un alfa de Cronbach de 0,84, el coeficiente de Cronbach toma valores entre 0 y 1, mientras más se aproxime a 1 mayor es la fiabilidad de una escala de medición, el resultado que se obtuvo es de 0,88 aproximándose a 1.

3.5.3.3 Comprobación de Hipótesis

Se utilizo la prueba de normalidad para verificar si existe una distribución normal entre las variables, permite también identificar el tipo de coeficiente de correlación que se puede utilizar para verificar su relación, se utilizó la herramienta del SPSS con un nivel de significancia de 0,95% y el margen de error del 0,05%. El estadístico Kolmogórov-Smirnov es de tipo cuantitativo medida en escala u ordinal que se encuentra en el SPSS, de acuerdo con Muñoz (2019), la prueba de Kolmogórov-Smirnov es aplicable

para una muestra mayor a 50, permite medir el grado de concordancia entre la distribución de dos variables, el criterio de decisión esta especificado en:

Si (sig) es \geq mayor o igual a 0,05 sigue una distribución normal

Si (sig) es $<$ menor a 0,05 no sigue una distribución normal

Tabla 4

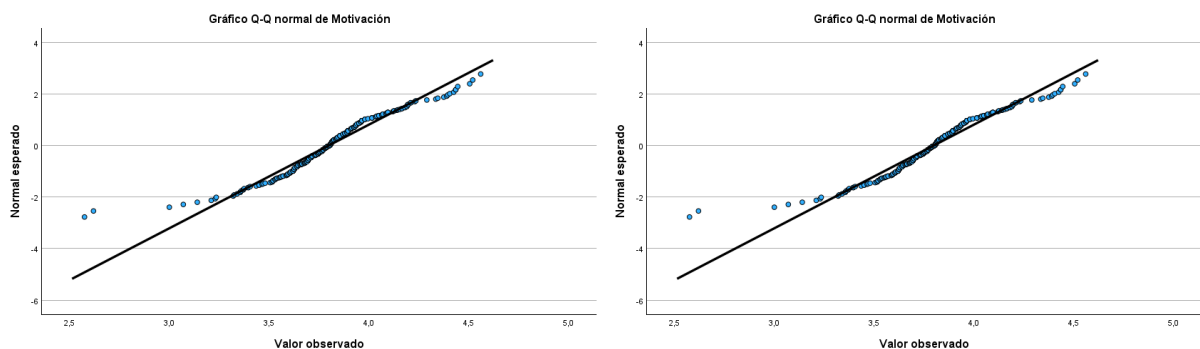
Resultado que interpreta el nivel de normalidad de la variable de motivación y desempeño laboral.

Kolmogórov-Smirnov			
	Estadístico	GI	Sig.
Motivación	,094	360	<,001
Desempeño laboral	,069	360	<,001

La tabla 4 refleja los datos estadísticos sobre la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, el valor de significancia tiene $<,001$ con respecto a ambas variables lo que significa que es menor al margen de error de 0,05%, el resultado interpreta que la variable de motivación y desempeño laboral no siguen una distribución normal.

Figura 1

Dispersión de normalidad según la variable motivación y desempeño laboral



En la figura 1 se muestra la dispersión de la variable motivación y desempeño laboral, indica que cada variable no posee normalidad entre las mismas, existe dispersión de puntos, la línea recta no agrupa el número de ítems.

En la tabla 4 se muestra que la distribución estadística de Kolmogórov-Smirnov en ambas variables en la parte de significancia posee el $<,001\%$ este tiende a ser menos que 0,05 por lo tanto no existe una distribución normal entre ambas variables de la

motivación y el desempeño laboral, al no existir la normalidad entre las variables se debe aplicar una prueba no paramétrica con el método de Spearman, este está especificado para variables cuantitativas numéricas, como edad, peso, estatura, entre otras.

Citando lo que infieren los autores Martinez *et al.* (2009), el coeficiente de correlación no paramétrico de Spearman sirve para medir el grado de similitud entre dos variables de intervalo y para aceptar o rechazar una hipótesis compara la sumatoria de dichos rangos, sus valores están comprendidos entre -1 y 1.

El cálculo se lo realizo con la herramienta SPSS, en el método de Spearman se trabajó con un nivel de significación del 0,95% y un margen de error del 0,05% al igual que el método de Kolmogórov-Smirnov, se diagnosticó los mismos parámetros que se detallan:

Si (sig) valor es mayor o igual a $\geq 0,05$, existe correlación entre variables (acepta Ho)

Si (sig) valor es menor $<$, no existe correlación entre variables (rechaza Ho)

Tabla 5

Resultado del coeficiente de Correlación de Spearman *si existe poca asociación entre las dos variables.*

Correlaciones				
			Motivación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	0,111*
		Sig. (bilateral)	.	0,035
		N	360	360
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,111*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,035	.
		N	360	360

De acuerdo con los resultados de la prueba de Spearman reflejada en la tabla 5 indica que el nivel de significancia es 0,035% que es menor a 0,05%, por lo tanto, no

existe correlación entre las variables, si identificamos el resultado del coeficiente de correlación tenemos 0,111% tiene una correlación positiva muy baja, existe poca asociación entre las dos variables.

Para comprobar hipótesis y la correlación entre las dos variables se debe entender el valor de sig, como se ve reflejado en la tabla 5 la correlación es de 0,035% tiende a ser menor al alfa 0,05% por lo tanto rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa H1: La motivación se relaciona con el desempeño laboral en los jornaleros del cantón Montufar y San Pedro de Huaca.

Por lo tanto, si existe correlación entre las variables de motivación y desempeño laboral, pero existe una correlación de manera positiva muy débil.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La motivación es una herramienta fundamental para el desempeño laboral de las actividades de los jornaleros, esto ayuda que realicen sus actividades con gusto y con esto proporcionan un alto rendimiento dentro de su trabajo, se debe tomar en cuenta que existen diferentes maneras de motivar a los trabajadores y es necesario que el jefe cuente con todos los recursos necesarios para la realización de esta.

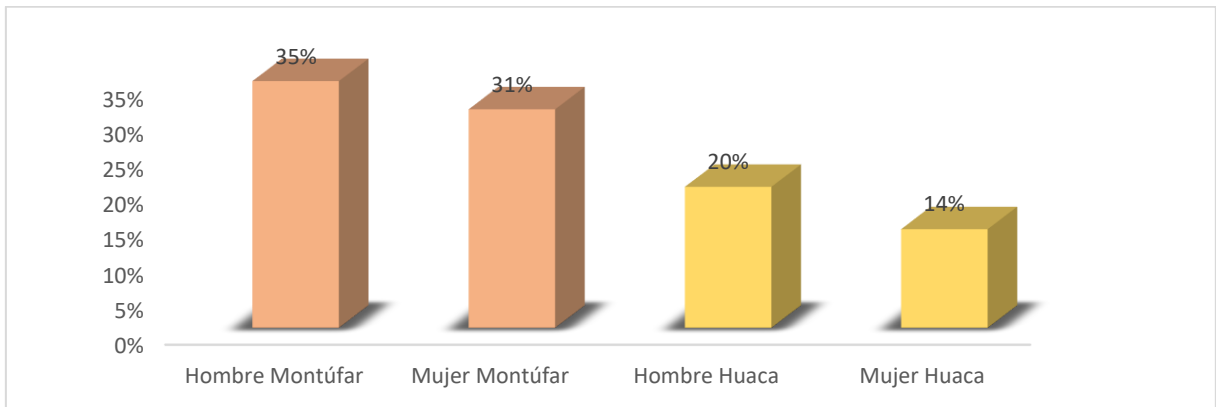
La motivación dentro de los trabajadores se incentiva bajo dos factores, el factor interno donde son las necesidades, aptitudes, valores, interese y habilidades de cada uno de los trabajadores. Los factores externos son estímulos o incentivos que su superior le ofrece, esto pueden satisfacer sus necesidades, despertar interés, representa recompensas deseadas esto parte desde los salarios y los beneficios en su ambiente de trabajo.

El desempeño laboral con base al método F-PSICO el cual se lo adapto para conocer sobre el desempeño de los jornaleros en la manera como el trabajador realiza sus tareas y responsabilidades en el entorno de trabajo, es una medida de calidad y cantidad de trabajo que debe realizar dentro de su puesto de trabajo, en la capacidad para cumplir con los objetivos y metas establecidas, esta es una práctica común en que se evaluar con la productividad, calidad del trabajo, puntualidad, toma de decisiones, capacidad de trabajar en equipo, resolución de problemas y adaptabilidad a los cambios.

Primero se mostrara los resultados con los datos demográficos como: genero, nacionalidad, nivel de estudio, estado civil, edad, días de trabajo y tiempo de trabajo, seguido con la variable de motivación con sus dimensiones de factores motivacionales y factores higiénicos y la variable desempeño laboral con sus dimensiones, tiempo de trabajo, autonomía, demanda psicológica, variedad, contenido, participación, interés por el trabajador, desempeño del rol y relaciones y apoyo social, cada respuesta de las preguntas que se empleó a 360 jornaleros del cantón Montúfar y San Pedro de Huaca.

Figura 2

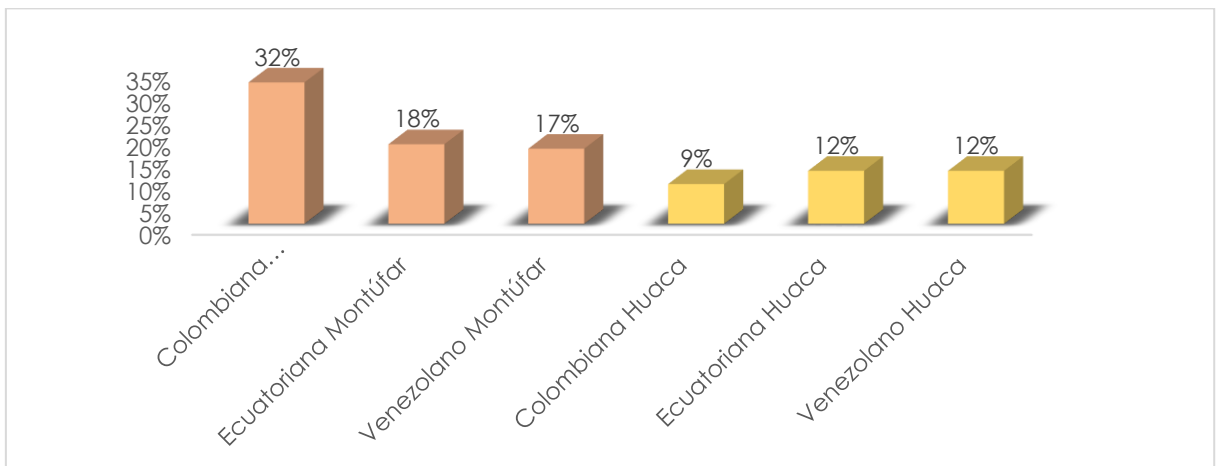
Determinación del género que más trabaja de acuerdo con el Cantón Huaca y Montufar.



En los datos demográficos como fuente principal del cuestionario, se determina que en el cantón Montúfar y San Pedro de Huaca los trabajadores agrícolas presentan en su mayoría de género masculino con un 55% y de género femenino un 45%.

Figura 3

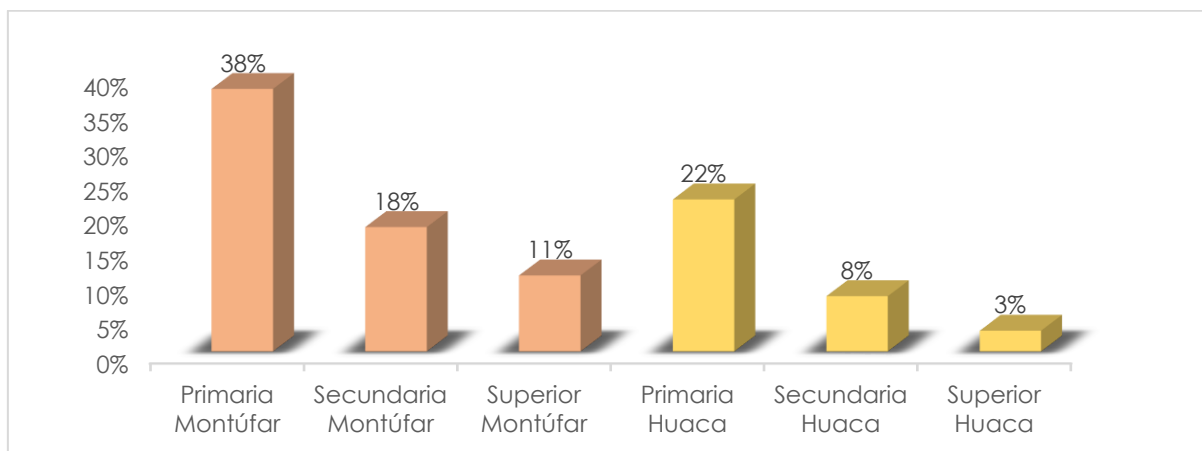
Resultados de la nacionalidad que mayor influencia tiene en el trabajo de los jornaleros.



Con base a los resultados adquiridos en la nacionalidad se presenta a la población ecuatoriana con un 30%, la nacionalidad colombiana con un 41% esto debido a que se encuentra a una zona fronteriza con Colombia, las personas buscan las posibilidades para trabajar, la nacionalidad venezolana con un 29%, nos muestra que la mayor población es colombiana y la menor es de nacionalidad venezolana esto debido a la migración que se ha dado en los últimos años.

Figura 4

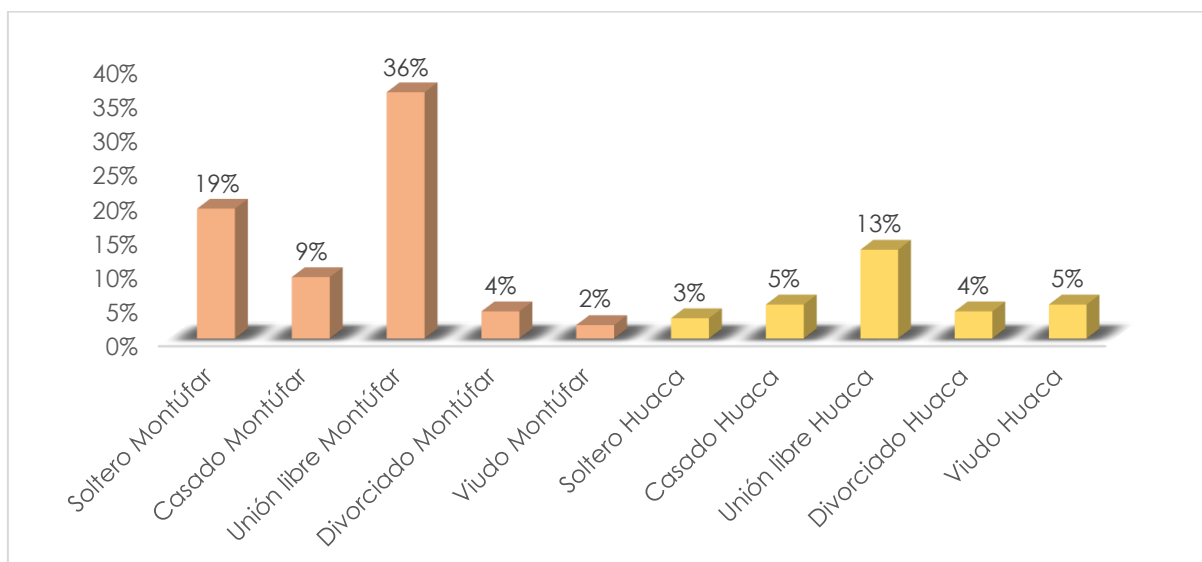
Niveles de estudio de cada cantón.



Los niveles de estudios primarios son demasidamente altos con un 60%, lo que nos indica que la que la población que trabajo en la agricultura no cuenta con preparación profesional, en el estudio superior hay un porcentaje del 14%, lo que indica que debemos poner atención a este porcentaje porque se encuentran personas profesionales que se dedican a esta actividad, se determina que hay escaso empleo y no pueden ejercer su profesión.

Figura 5

Estado Civil de cada cantón con su diferente porcentaje.

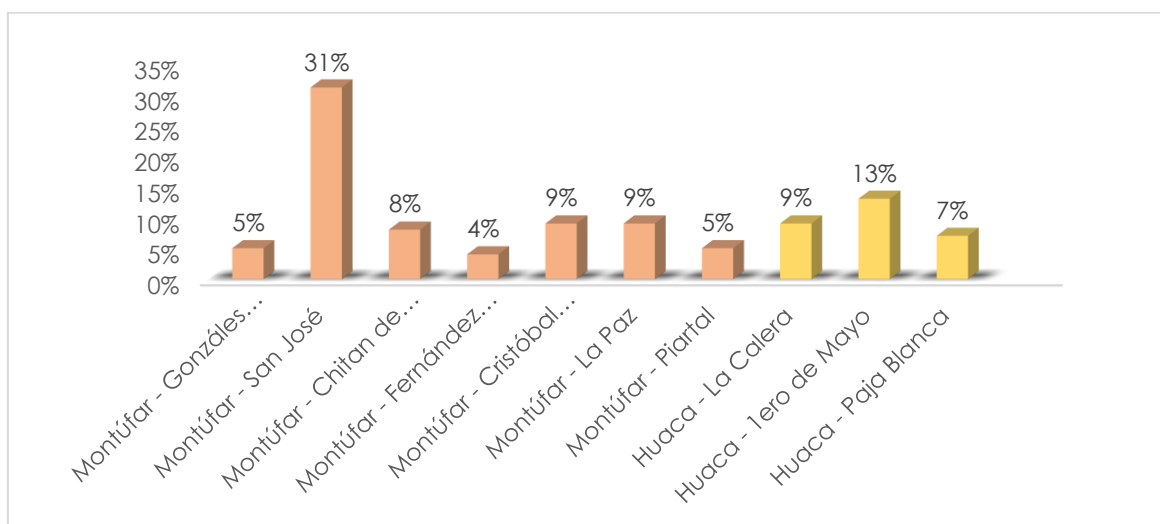


El estado civil de los jornaleros, con el 49% viven en unión libre, este estado civil en la actualidad se ve reflejado que las personas prefieren convivir sin que sea necesario unirse de manera legal, el 22% refleja a los jóvenes quienes buscan satisfacer sus necesidades individuales, el 14% corresponde a personas que son casadas y tienen

la responsabilidad de cubrir las necesidades de una familia, el 8% corresponde a personas divorciadas esto debido a la desintegración de familias, el 7% correspondiente a personas viudas por la pérdida de sus parejas.

Figura 6

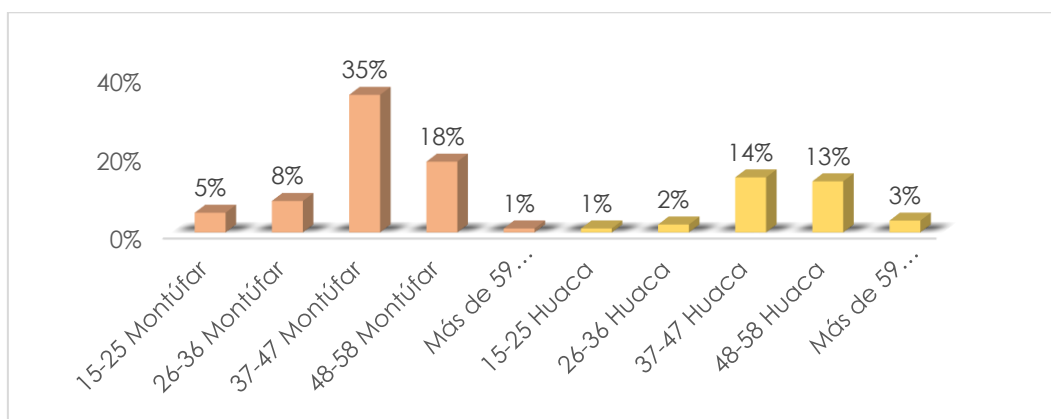
Determinación del Cantón y Parroquia que más influencia tiene en el trabajo de los jornaleros



La investigación se pudo realizar con personas elegidas al azar los sábados y domingos cuando se les realizaba su pago por los días laborados, es por ello por lo que en la figura 6 indica que el porcentaje mayoritario es del 31% de personas que residen en el cantón Montúfar parroquia San José, dentro del cantón San Pedro de Huaca un porcentaje mayoritaria del 13% en comunidad 1ero de mayo.

Figura 7

Determinación de la edad que tiene mejor influencia en el trabajo agrícola.

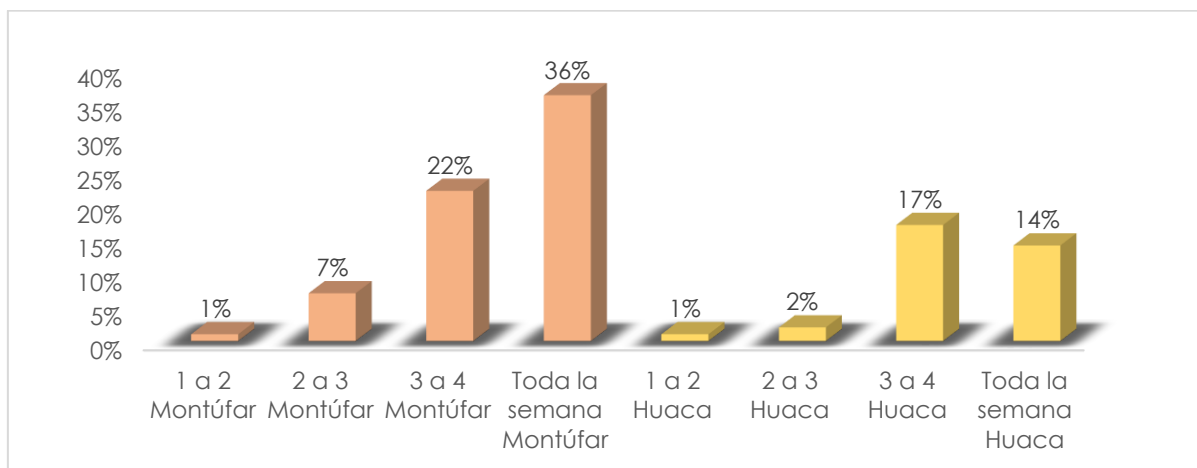


Nos muestra las diferentes edades que se dedican a las labores agrícolas, existen personas adolescentes y adultas que se dedican a las labores agrícolas, con un

mayor porcentaje de 49% en personas de 37 a 47 años y un porcentaje menor del 4% en personas adultas mayores con una edad de más de 59 años.

Figura 8

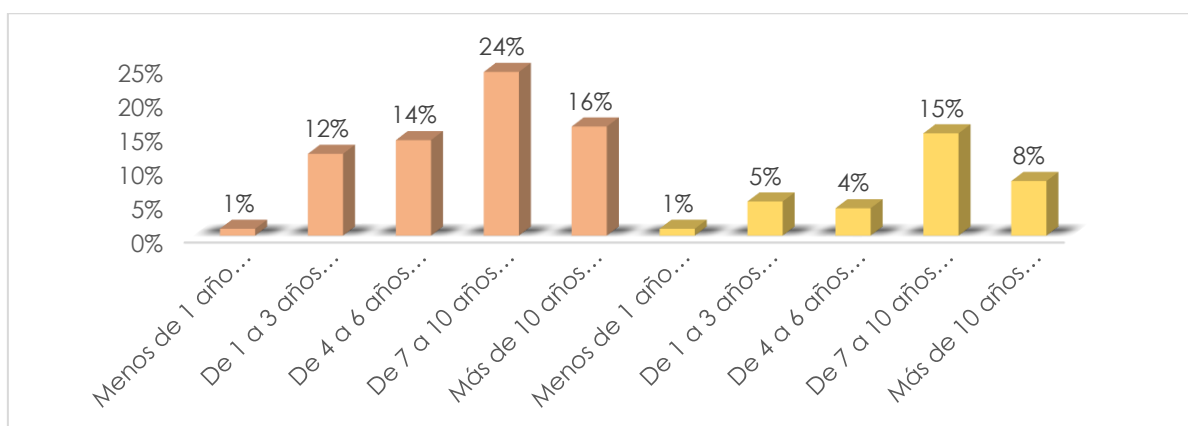
Desarrollo de los días de la semana que los jornaleros tiene mejor influencia en su trabajo.



Como se muestra en la figura 8, nos indica la proporción de personas que trabajan en cada rango de días a la semana, es importante tener en cuenta que la suma total es del 100% lo que implica que la mayoría de los jornaleros con un 50% trabajan toda la semana para poder satisfacer todas sus necesidades mientras que en una porción muy pequeña del 2% solo trabajan algunos días específicos.

Figura 9

Tiempo de experiencia que los jornaleros adquirieron en su trabajo de acuerdo con sus diferentes cantones.



Como se muestra en la figura 9, los porcentajes nos indican la proporción de personas que trabajan en la agricultura en cada rango de experiencia laboral en la cuadrilla,

lo que implica que sea considerado todas las opciones posibles de tiempo de trabajo en la cuadrilla, nos indica que hay una distribución variada en términos de tiempo de experiencia, con una proporción significativa de personas que llevan trabajando de 7 a 10 años con un porcentaje de 39%.

Tabla 6

Preguntas de acuerdo con los Factores motivacionales

Preguntas	Montúfar (%)	San Pedro de Huaca (%)
¿Su vida laboral le permite desarrollar sus objetivos personales?	10%	7%
¿Si se le presenta una oportunidad se cambiaría de trabajo?	10%	7%
¿Existen capacitaciones en su cuadrilla que le permita tener aprendizajes para mejorar sus habilidades?	3%	1%
¿Considera importante que su jefe inmediato le delegue responsabilidades mayores a las que actualmente tiene?	9%	7%
¿Cuándo realiza una mejora en su trabajo se le reconoce?	7%	6%
¿Obtiene reconocimiento por parte de su cabecilla cuando el trabajo es bien hecho?	8%	6%
¿El trabajo que realiza esta acorde con el salario que recibe?	11%	8%

La motivación que más representa a los jornaleros agrícolas dentro de su trabajo es el salario, debido a los promedios que se presentan en la tabla con un 19%, es decir el valor que más se repite casi siempre el que se ubica en el centro de un conjunto de datos.

Esto quiere decir que los jornaleros les gustan tener un buen salario para poder satisfacer sus necesidades, esto crea la motivación en ellos para promover el logro laboral, los trabajadores piensan que el salario recibido nunca se apegara a su esfuerzo, el trabajo es muy importante pero también el sacrificio que dan por lo que

deben de ser recompensados, el salario que reciben no es justo ni legal ya que con lo poco que ganan no logan satisfacer todas sus necesidades.

También se toma en cuenta si los trabajadores reciben reconocimiento cuando un trabajo está bien hecho, el reconocimiento es una manera de incentivar por su esfuerzo esto genera una ventaja competitiva y ayuda en el cumplimiento de los objetivos, logrando un alto grado de motivación, los incentivos hacia el trabajador hacen que sean cada vez más productivos.

Cuando realiza una mejora en su trabajo nos indica que no se les reconoce, lo que se establece que en la actualidad el recurso no es suficiente para motivar al trabajador, se necesita de diferentes recursos para poner atención a las actividades que se desarrolla en el lugar de trabajo, como oportunidades de desarrollo, equidad, reconocimiento público, también es importante no dejar de lado el reconocimiento monetario, porque hay personas que tienen sus necesidades emergentes, aquí es donde viene la importancia de los incentivos y satisfacer las necesidades de los trabajadores.

El jefe delega responsabilidades mayores a las que actualmente tiene, para los trabajadores lo consideran como el aumento de responsabilidades y que causara cansancio, agotamiento y bajo desempeño en realizar sus tareas, provocando consecuencias en su salud física y mental, dentro de los resultados obtenidos a las personas no les gusta que les deleguen responsabilidades mayores porque les provoca estrés y cansancio, ya que piensan que deben llevar a cabo más tareas de las que debe realizar, debe cumplir con mayores responsabilidades.

Se cambiaría de trabajo si se le presenta otra oportunidad de trabajo, dentro del sector agrícola por la falta de interés de generar bienestar en los jornaleros tienden a buscar necesidades en otros campos de trabajo, los fejes de cada cuadrilla deben saber el nivel de satisfacción que tienen los trabajadores, para tomar medidas necesarias, en los resultados de la encuesta el 59,7% de los encuestados no están satisfechos con su trabajo, es por eso que están dispuestos a cambiarse de trabajo si se les presenta la oportunidad.

Las organizaciones deben intervenir en este caso, implementando estrategias que permitan que el trabajador se sienta conforme y tranquilo dentro de su trabajo, los jornaleros se encuentran insatisfechos con su trabajo ya que su trabajo requiere de esfuerzo físico. Desarrollar sus objetivos personales, la personalidad también es punto

clave, por lo que permite que las personas que creen en sus capacidades van a realizar el trabajo a gusto, se sienten satisfechos y les interesa su puesto de trabajo, las personas que tienen autoevaluación baja no creen en sus habilidades, no cumplen con los objetivos y cuando se les presente algún problema tienden a rendirse fácilmente.

Los trabajadores deben tener metas y objetivos claros para que puedan destacar sus habilidades y creatividad, es por ello por lo que la investigación realizada los trabajadores no se ponen objetivos y metas, realizan su trabajo ya por cumplir y satisfacer sus necesidades básicas. No existen capacitaciones que les ayude a los trabajadores a mejorar sus habilidades, a que les orienten en cómo utilizar las herramientas.

La investigación realizada el trabajador hace su trabajo por su propio esfuerzo por lo que él sabe y no hay apoyo del jefe en el desarrollo de sus actividades, este es muy importante ya que ocasiona una motivación al trabajador que le capaciten como debe realizar su trabajo y esto le ayuda a complementar sus conocimientos.

Tabla 7

Desarrollo de las preguntas de los Factores de higiene.

Preguntas	Montúfar (%)	San Pedro de Huaca (%)
¿El respeto que adquiere es por su trabajo?	9%	8%
¿Su jefe inmediato actúa con equidad?	10%	7%
¿Su jefe le apoya en el desarrollo de sus funciones?	8%	6%
¿Se siente conforme con la forma en que su jefe planifica, organiza, dirige y controla el trabajo?	9%	8%
¿Se siente seguro/a y estable en su trabajo?	10%	7%
¿El salario que recibe satisface sus necesidades y las de su familia?	9%	8%

Establece Factor (2018), que los empleados que están satisfechos con su trabajo tienen la posibilidad de un alto grado de decisiones efectivas, de progreso y no tienen la necesidad de faltar a su trabajo, de llegar tarde, puede trabajar largas jornadas

con un buen rendimiento. De acuerdo con la investigación realizada la ética no se refleja en los jornaleros agrícolas.

Las buenas relaciones con el jefe, la confianza esto se da con personas que sean de agrado para el jefe y por tal razón en un momento obtendrá reconocimiento, tiene que ver con la relación laboral, importancia del trabajo y responsabilidad creando mejores resultados y ayuda a sentirse satisfechos por la confianza que mantiene con su jefe. El jefe le apoya en el desarrollo de sus funciones, las personas no cuentan con los medios suficientes para resguardar sus necesidades es indispensable que los trabajadores puedan cubrir sus beneficios primarios y secundarios para que esté plenamente satisfecho, cuando se tiene metas cumplidas, logrado el éxito, destacando las habilidades y destrezas se siente auto realizados, en la investigación realizada a los jornaleros no han tenido apoyo de su jefe para que puedan mejorar sus habilidades.

Se siente conforme en la forma que su jefe planifica su trabajo, se puede decir que a mayor satisfacción intrínseca y extrínseca menor es el cansancio emocional, los jefes son los que crean parte de la satisfacción laboral a través del buen manejo de procesos, de acuerdo con la investigación realizada dicen que siempre les gusta la forma de planificar sus actividades.

Dentro de la seguridad las organizaciones deben tomar en cuenta que su jornada laboral, lo que se debe pagar por el día de trabajo, hay días que el jornalero trabaja más de ocho horas, deben enfrentar riesgos como el clima, la seguridad, los trabajadores están expuestos a químicos fuertes que afectan a su salud, el trabajador está expuesto a trabajar a cualquier tipo de trabajo sin importar los riesgos que pueda correr, largas jornadas de trabajo, al tener que cubrir con sus necesidades le obligan a trabajar en un ambiente laboral donde no se toman las medidas correspondientes.

El salario que reciben por cada jornada de trabajo no es suficiente, sino se logra establecer de la mejor medida los salarios, el tiempo de descanso, extensión de la jornada, condiciones a las que enfrenta día a día, va a crear baja productividad en la empresa y el trabajador no se siente motivado con el salario que recibe.

4.1.2.2 Dimensiones desempeño laboral

Se refiere a la capacidad, eficiencia y efectividad con la que un trabajador realiza las tareas y responsabilidades asignadas en su trabajo para cumplir con los objetivos y metas establecidas.

Tabla 8

Determinación de tiempo de trabajo de acuerdo con las preguntas que se tomó en cuenta.

Preguntas	Montúfar (%)	San Pedro de Huaca (%)
¿Trabajas fines de semana y festivos?	9%	7%
¿Tiene que trabajar más tiempo del horario habitual?	14%	9%
¿Dispone de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?	18%	12%
¿Su horario laboral le permite organizar su tiempo libre con los de tu familia y amigos?	21%	10%

Los resultados obtenidos nos mencionan que los trabajadores están expuestos a trabajar largas jornadas de trabajo incluso no tomarse días de descanso, el 16% de las personas encuestadas trabajan fines de semana y festivos, esto se da debido a la vulnerabilidad que tiene esta actividad agrícola o porque se ven obligados para satisfacer sus necesidades, la mayoría de las personas no consideran como un día de descanso los domingos y fechas festivas.

Según el Código de trabajo (2020), las horas extras no se deben extender más de las cuatro horas al día, ni de 12 horas a la semana, el salario debe ser más del cincuenta por ciento de recargo, aquí está el jornalero que realiza horas extras, pero no recibe un salario adicional. En la investigación realizada el 31% casi siempre trabajan más del horario habitual lo que se extiende su jornada laboral y no son recomendados, los jornaleros tienen la obligación de cumplir una determinada labor y por ello están expuestos a jornadas que se extienden más de las ocho horas.

Dispone de 48 horas de descanso con la investigación realizada hay personas que, si tienen 48 horas de descanso, descansando los días los fines de semana y hay otras personas que trabajan más de las 48 horas, se puede decir que el trabajador es quien decide si trabajar los fines de semana o tomar un descanso después de haber trabajado una semana.

Su horario le permite compartir con su familia y amigos el 31% si les permite compartir con su familia y a amigos, para garantizar un trabajo pleno es necesario garantizar

un trabajo digno para hombres y mujeres dependiendo de su edad, tener un salario por igual, se debe respetar sus derechos de los trabajadores agrícolas.

Tabla 9

Desarrollo de acuerdo la autonomía que tienen los jornaleros.

Preguntas	Montúfar (%)	San Pedro de Huaca (%)
¿Tienes autonomía de realizar un pequeño descanso para tu comida?	18%	12%
¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?	14%	12%
¿Las herramientas que dispones para realizar tu trabajo es adecuado y suficiente?	17%	11%
¿El trabajo que realizas te resulta complicado o difícil?	9%	7%

Dentro del descanso para su comida la persona es quien decide cuando tomar un descanso para tomar su refrigerio, los trabajadores agrícolas tienden a tener muchas necesidades como la seguridad, alimentación, buenos ingresos al no estar satisfechos ase que no estén satisfechos y son los trabajadores quienes deciden en qué momento tomar su refrigerio para luego continuar con sus actividades.

Según la investigación realizada casi siempre el 26% si pueden marcar su propio ritmo de trabajo a lo largo de su jornada, los jornaleros son quienes abastecen al pueblo y las condiciones que ellos tienen son ignoradas se sienten presionados al realizar su trabajo. Las herramientas que dispone son necesarias para realizar su trabajo el 28% siempre cuenta con todas las herramientas lo que son un material indispensable que deben tener los jornaleros para su trabajo, el azadón muy importante para su trabajo en l cosecha de papas.

El trabajo es complicado o difícil, hay personas que se les hace difícil su trabajo esto seda por la edad, enfermedad, experiencia y en algunos casos las mujeres por lo que el trabajo requiere de bastante esfuerzo físico, son los problemas principales por lo que les resulta difícil su trabajo.

Tabla 10

Cuál es el porcentaje de la demanda Psicológica que tiene los jornaleros.

Preguntas	Montúfar (%)	San Pedro de Huaca (%)
En tu trabajo ¿Con que frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante tus compañeros?	40%	25%
¿Por el tipo de trabajo que tienes estás expuesto a situaciones que te afectan emocionalmente?	21%	14%

Dentro de la investigación realizado indican que el 65% tiende a ocultar sus emociones hacia los compañeros, principalmente seda con sus jefes no tiene la confianza suficiente para poder conversar temas personales. Las relaciones de los trabajadores agrícolas y sus jefes no son las adecuadas y por lo tanto se debe trabajar conjuntamente, crear lazos de confianza, compartir información, puedan expresar sus sentimientos y emociones la necesidad de ser humano y adaptarse a nuevos ambientes de trabajo donde refleje su personalidad y sentimientos.

De acuerdo con la investigación realizada el 35% no le afecta emocionalmente, dentro del trabajo esto se puede dar por el cansancio o el estrés, sin ánimos de realizar sus actividades, no se logra tener un buen rendimiento, al encontrarse desmotivado el trabajador no tiene el impulso para realizar sus tareas.

Tabla 11

Variedad y contenido del trabajo que desarrollan los jornaleros.

Pregunta	Montúfar (%)	San Pedro de Huaca (%)
El trabajo que realiza le resulta rutinario	68%	32%

Como se observa en la tabla 11 el 68% de los trabajadores agrícolas les resulta rutinario su trabajo, esto se debe a las actividades que presenta el producto, que es dedicarse a cultivar el producto y a cosechar lo que nos muestra que son actividades rutinarias. Estos factores como trabajo rutinario provocan desmotivación, bajo autoestimas, malestar lo que provoca que los trabajadores tengan pésimas condiciones laborales. El trabajo repetitivo le provoca cansancio ya que no le permite superarse personalmente, poder aumentar sus habilidades.

Tabla 12

Participación y supervisión que los jornaleros destacan en sus deferentes cantones.

Preguntas	Montúfar (%)	San Pedro de Huaca (%)
¿Cómo valoras la supervisión del cabecilla durante la realización de tu trabajo?	20%	15%
¿Cómo valoras la supervisión del dueño de la finca cuando realizas tu trabajo?	19%	14%
¿Cómo valoras el grado de información sobre el desarrollo de tu trabajo del dueño de la finca?	19%	13%

Con respecto a la investigación los jornaleros no reciben información clara sobre el dueño de la finca, por lo que genera que los trabajadores estén desorganizados, tengan obstáculos legales y administrativos. Para que el trabajador sea suficiente se le delegan responsabilidades para que las realice las actividades de manera eficaz y sean debidamente controladas por su jefe.

Cuando se tiene una supervisión exagerada los jornaleros no se sienten a gusto al desarrollar sus actividades ya que su trabajo predomina de salarios bajos, disposición de ordenes establecidas, el jornalero es indiferente frente a la planeación, ejecución y control de la tarea, es importante que el trabajador agrícola tenga un propósito ético y mejore la calidad de vida.

Tabla 13

Interés por el trabajo y su compensación.

Pregunta	Montúfar (%)	San Pedro de Huaca (%)
¿Recibes información clara, precisa y concisa para desarrollar tu trabajo por parte del cabecilla?	67%	33%

Como se muestra en la tabla 13 el 67 % recibe información clara por parte de su jefe, lo que ayuda a que los trabajadores realicen sus actividades de manera eficiente y esto ayuda a tener un mejor rendimiento. Tienen una mejor comunicación entre empleados y jefe lo que es muy importante que se tenga esa relación y puede recibir un reconocimiento por tener un mejor desempeño en la realización de sus actividades.

Tabla 14

Determinación del desempeño de cada rol que más ejercen los jornaleros.

Preguntas	Montúfar (%)	San Pedro de Huaca (%)
¿Se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener conocimiento?	20%	10%
¿En tu trabajo se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal y emocional?	18%	9%
¿En tu trabajo recibes instrucciones contradictorias entre si (unos te mandan una cosa y otros otra)?	26%	17%

Con la investigación realizada nos indica que los trabajadores reciben instrucciones contradictorias con un 43% que tiene realizar diferentes tareas al mismo tiempo, esto se presenta en periodo de cosecha, deben seguir un proceso como cosechar la papa, recoger en costales, clasificar el producto, cargar lo Costales llenos son tareas que deben realizar.

Según el autor Hurts, (2017) establece que el trabajador gasta por encima del 70% de su salario en alimentación, esto debido a los escasos ingresos. El gran esfuerzo que realizan a la semana gasta en su alimentación no les ayuda a satisfacer todas sus necesidades, los altos costos de la alimentación hacen que aporten con una mínima cantidad para la educación y salud. Seguido de que a los jornaleros se les asigna tareas por no tener suficiente conocimiento, esto crea en el trabajador este desmotivado para realizar su trabajo, se estresa por recibir esas instrucciones, por lo que se debe capacitar a los trabajadores para que se sientan motivado y puedan realizar todas sus actividades de la mejor medida correspondiente.

Tabla 15

Desarrollo de las relaciones y apoyo social de los jornaleros.

Preguntas	Montúfar (%)	San Pedro de Huaca (%)
------------------	---------------------	-------------------------------

¿Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo puedes contar con tus compañeros?	19%	16%
¿En tu trabajo se da las situaciones de violencia física?	7%	2%
¿Con que frecuencia se producen en tu trabajo: situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, descalificaciones personales)?	6%	3%
¿En tu entorno laboral te sientes discriminado/a (por razones de edad, sexo religión, raza, formación)?	7%	2%
¿Cómo consideras que son las relaciones de amistad con los compañeros de trabajo?	23%	15%

Dentro del trabajo si pueden contar con sus compañeros dentro de las actividades que realizan, para que les ayuden con información de cómo deben realizar sus actividades, este es muy importante crear lazos de amistad entre compañeros ya que esto incentivan entre ellos mismo y pueden confiar en sus compañeros, llevan una buena relación siempre se apoyan, hay una buena comunicación, con esto aumentan la productividad y sean un ambiente laboral positivo y colaborativo.

No existen violencia física, insultos, o que se sientan discriminados, hay un número muy bajo donde dicen que si se sienten discriminados en los trabajadores de nacionalidad venezolano porque son inmigrantes y debido a las situaciones que están pasando no se les toma con responsabilidad y tienden a ver la discriminación y por un poco de temor que les tienen hacia ellos, lo que hace que el trabajador no se sienta a gusto dentro de su ambiente de trabajo.

Cuando hay violencia física no pueden cumplir con los objetivos, por la agresividad, problemas de salud, influencia en entornos violentos, hace que sus actividades se retrasen y tienen una baja productividad.

4.1.2 DISCUSIÓN

Los resultados encontrados de la investigación sobre la motivación y el desempeño laboral de los jornaleros del cantón Montúfar y San Pedro de Huaca permite evaluar las condiciones de su vida laboral que viven los trabajadores agrícolas.

El INSST (1971), permite conocer el desempeño laboral ya que influye en la calidad de vida de los trabajadores, el bienestar, la satisfacción laboral en cumplimiento a las necesidades que el trabajador conlleva.

Se determina la motivación de los jornaleros de acuerdo con el autor Frederick Herzberg (1969) que conceptualiza como una actitud que tiene el trabajador respecto a su trabajo, se ve reflejado en las características individuales, esto genera una reacción de sentimientos emocionales, donde el trabajador busca cumplir con sus expectativas.

Frederick Herzberg menciona la teoría bifactorial sobre dos dimensiones factores motivacionales y factores higiénicos, los factores motivacionales se basan en las necesidades secundarias con las necesidades sociales y de autorrealización, los factores de higiene se basa necesidades primarias que se enlaza con las necesidades fisiológicas y de seguridad.

La dimensión de motivación es lo que genera productividad para la organización en el puesto de trabajo, se vincula con los indicadores como: el trabajo, el logro, la posibilidad de crecimiento, la responsabilidad y el reconocimiento. En la dimensión de higiene se hace énfasis en el trabajo dentro de su entorno, si el trabajador no se encuentra con un buen ambiente de trabajo esto crea insatisfacción y por consecuencia un bajo rendimiento.

Para el estudio del desempeño laboral se tomó como referencia al Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (1971), quienes conceptualizan la actividades que están presentes en el trabajo, el ambiente, condiciones laborales, capacidades, habilidades, necesidades, situaciones del trabajador, satisfacción que influyen en la experiencia mediante los factores psicosociales de los cuales se desprenden las dimensiones como: tiempo de trabajo, autonomía, demandas psicosociales, variedad/contenido, participación/supervisión, interés por el trabajador, desempeño de rol y relaciones y apoyo social (Hurts, 2017).

La respectiva investigación se realizó a los jornaleros del cantón Montúfar y San Pedro de Huaca, tuvo como objetivo general analizar la motivación y el desempeño laboral en los jornaleros del Cantón Montúfar y San Pedro de Huaca, este objetivo conforme se ha ido realizando tiende a ser insatisfactoria debido a la calidad de vida y las recompensas por el trabajo esforzado, existen factores que no se está prestando atención.

Los objetivos específicos de la investigación aportan de manera representativa al objetivo general, el primer objetivo específico es Identificar los factores clave de motivación en los jornaleros de Cantón Montufar y San Pedro de Huaca, los factores clave que se pudieron establecer son los factores de la teoría bifactorial de Frederick Herzberg, el factor de motivación y el factor de higiene, estos nos ayudan a determinar la satisfacción de los trabajadores, si a mayor satisfacción mayor será la eficiencia y si tiene menor satisfacción menor será la eficiencia, como resultados podemos decir que en los factores motivacionales tenemos 19% y el los factores de higiene un 18%. Estos factores provocan la satisfacción o insatisfacción que tiene el trabajador frente a su trabajo.

El segundo objetivo es evaluar el desempeño laboral de los jornaleros del Cantón Montufar y San Pedro de Huaca, se realizó mediante el postulado del INSST (1971), y el tercer objetivo fue determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral que presentan los jornaleros del cantón Montufar y San Pedro de Huaca que se lo realizo mediante la comprobación de correlación de Spearman.

Con los resultados obtenido se pudo dar respuesta a las preguntas de investigación con respecto a la motivación de los jornaleros cuenta con un 48% y los factores de higiene cuenta con 52% provocando insatisfacción en su trabajo con respecto a condiciones laborales, como el resultado de las percepciones que tiene el jornalero aspectos entre compañeros, jefe, salarios, condiciones de trabajo.

El desempeño laboral medido por el postulado de INSST (1971), tenemos el tiempo de trabajo con el 74,4% porque tienen horarios inflexibles, deben trabajar más tiempo del horario habitual, no les permite tener el tiempo suficiente para poder compartir con su familia y amigos, autonomía el 76,4%,su horario para poder tener un descanso para su comida es variable, pueden marcar su propio ritmo de trabajo, deben disponer de las herramientas adecuadas para su trabajo, el trabajo les resulta complicado dependiendo de alguna tareas, la demanda psicológica el 50,8%, porque hay

situaciones donde los trabajadores deben ocultar sus emociones y sentimientos y porque hay casos en que tienen problemas entre compañeros, variedad de contenido el 41,4%, porque el trabajo que realiza es siempre lo mismo, participación el 82%, por como consideran que es la supervisión del cabecilla, el dueño de la finca y la información que les brindan para que puedan realizar sus actividades, interés por el trabajador 46,1%, hay jefes que no velan por los derechos del trabajador, desempeño del rol 47%, cuando se le asignan tareas sin que tenga su conocimiento y cuando recibe instrucciones contradictorias entre compañeros y su jefe y relaciones y apoyo social el 46,6% porque puede contar con sus compañeros cuando necesita de su ayuda y tener buenas relaciones entre compañeros.

Se determinó que el nivel del factor motivacional tiene un porcentaje alto de insatisfechos del 48%, porque su trabajo no le permite desarrollar sus objetivos personales, hay personas que no están conforme dentro de su trabajo, no tiene capacitaciones, no se les reconoce cuando realizan una mejora en su trabajo, el sueldo no está acorde con el trabajo, en el factor higiene posee el 52% que es altamente insatisfechos, no les ayudan en el desarrollo de sus funciones, no se sienten seguros y estables en su trabajo, dentro del desempeño en el trabajo con 74,4% esto se debe a que están insatisfechos por el salario que reciben, posee un interés por el trabajador o compensación con el 46,1% esta afirmación se la realiza en base al cuestionario aplicado a los jornaleros del cantón Montúfar y San Pedro de Huaca.

Para comprobar la prueba de hipótesis primero se determinó por la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov en el (sig) en ambas variables de motivación y desempeño posee un $<.001$ tiende a ser menor a 0,05, lo que no hay una distribución normal entre las dos variables, al no existir una normalidad se realizó un enfoque no paramétrico con el método de Spearman, este está especificado para variables cuantitativas numéricas. En el Rho de Spearman da un nivel de significancia de ,035 que es menor a 0,05, no hay correlación entre las variables, se identificó el nivel de correlación y nos da ,111% de acuerdo con la tabla 5. Por lo tanto, rechazamos la hipótesis H_0 y aceptamos la hipótesis H_1 : La motivación se relaciona con el desempeño laboral en los jornaleros del cantón Montufar y San Pedro de Huaca.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

Realizado el estudio se analizó la teoría de Frederick Herzberg, sobre el factor motivación y el factor higiénico, el factor motivación que más influye en los trabajadores es el salario con un 19% y en el factor higiene si se siente seguro y estable en su trabajo con un 17%.

En cuanto al desempeño laboral de los jornaleros en la dimensión de tiempo de trabajo el que más influye es tener tiempo libre para pasar con su familia y amigos con un 31%, en autonomía en el descanso que tiene para su comida con un 30%, en demanda psicológica ocultar las emociones y sentimientos hacia sus compañeros con un 65%, en participación y supervisión la supervisión del cabecilla con un 35% y en desempeño del rol que recibe instrucciones contradictorias con un 43%.

La relación entre las dos variables de motivación y el desempeño laboral, es decir gracias al coeficiente de correlación Rho de Spearman se evidencia que la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los jornaleros, con una correlación positiva media de 0.35.

Los jornaleros están sujetos a la oferta laboral de la zona, como a el manejo de las labores agrícolas y fitosanitarias de los cultivos de la zona.

Se tuvo dificultad en la recolección de información porque no se encontró datos existentes y registrados de los jornaleros que trabajan dentro de cada cuadrilla, en el PDOT indica que hay un número de 5731 personas jornaleras.

5.2. RECOMENDACIONES

Se recomienda evaluar si los salarios son competitivos en relación con el mercado laboral. Además del salario implementar programas de reconocimiento por parte del estado y la empresa privada que resalten los logros y contribuciones de los trabajadores, el reconocimiento puede venir en forma de elogios, premios, entre otros.

En cuanto al desempeño laboral se recomienda a los jefes ofrecer horarios flexibles para que los jornaleros puedan pasar tiempo con su familia y amigos, brindar autonomía en el tiempo de descanso y proporcionar condiciones adecuadas para la comida, asegurando que tengan suficiente espacio para su almuerzo, proporcionar espacios seguros y políticas que promuevan la expresión emocional en el entorno laboral, capacitar a los supervisores para que brinden apoyo y guía efectiva a los jornaleros para fomentar una comunicación abierta y participativa entre los trabajadores y líder, promover reuniones periódicas para aclarar las expectativas y roles de cada trabajador.

Se recomienda seguir indagando y desarrollando temas investigativos relacionados con la motivación del trabajador y otras variables de estudio, ya que son casi nulos los estudios que se abordan sobre como la motivación se relaciona con el desempeño laboral en los jornaleros.

Se recomienda asegurarse de que los jornaleros tengan acceso a las herramientas adecuadas y los recursos necesarios para llevar a cabo las labores agrícolas y fitosanitarias de manera efectiva y segura.

Se recomienda realizar censos o encuestas periódicas en las áreas donde se encuentran los jornaleros para recopilar información demográfica, incluyendo datos como nombres, número de identificación y habilidades y tener un número exacto de esta población para seguir investigando acerca del tema.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, J. (2021). *Blog del IICA*. Obtenido de <https://blog.iica.int/blog/cuales-paises-america-latina-caribe-marcan-pauta-del-comercio-agricola-mundial-durante>
- Benalcázar Silva, C. F. (2020). Relación de la satisfacción laboral y el desempeño del personal en la empresa LUMINEX RESOURCES.
- Bernal. (2016). Método deductivo.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & López, P. (2020). 9 La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización.
- Celina Oviedo, H., & Campo Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/806/80634409.pdf>
- Código de trabajo. (2020). Obtenido de https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf
- Corea, S., Saldaña, C., Salazar, H., Correa, J., Arévalo, P., & Orbe, R. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública.
- Cuevas Merecías, I., Velasco Aulcy, L., & Morales Zamorano, L. A. (2016). Red Internacional de Investigadores en Competitividad. Obtenido de <https://riico.net/index.php/riico/article/view/139/135>
- Factor, Y. (2018). La teoría de los factores de Herzberg y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, año 2017. Obtenido de http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/3258/T033_47792355_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gino, M., Merchán, J., & Zambrano, M. (2021). Motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: Caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján. *IIIIII(62)*.
- Griffin, & Moorhead. (2010). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. 4-5.
- Hernandez, S., Gómez, S., & Cruz, M. (2010). METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN EN PEDAGOGÍA SOCIAL (AVANCE CUALITATIVO Y MODELOS MIXTOS). 78-79.
- Hurts, P. (2017). Trabajadores agrícolas y su contribución a la agricultura y el desarrollo rural sostenible. . En *Organización de la Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), Unión Internacional de los trabajadores de la*

Alimentación, Agrícolas Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA). (primera ed.). Ginebra. Obtenido de <https://www.fao.org/3/bp976s/bp976s.pdf>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (1971).

Laville, L. (1991). PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES. Obtenido de <https://icaitam.files.wordpress.com/2012/04/participacion-de-los-trabajadores.pdf>

Martinez Ortega, R. M., Tuya Pendás, L. C., & Martínez Ortega, M. (2009). EL COEFICIENTE DE CORRELACION DE LOS RANGOS DE SPEARMAN CARACTERIZACION. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1804/180414044017.pdf>

Muñoz, P. (2019). Estudio de potencia de pruebas de normalidad usando distribuciones desconocidas con distintos niveles de normalidad. Perfiles. [Universidad Nacional de Chimborazo, Facultad de Ciencias de la Educación, Humanas y Tecnologías, Riobamba]. Obtenido de <http://ceaa.esPOCH.edu.ec:8080/revista.perfiles/faces/Articulos/Perfiles21Art1.pdf>

Nahum, R. (2021). Los 12 tipos de técnicas de investigación: características y funciones. *Psicología y Mente*.

Nicomedes, E. (2020). Tipos de Investigación. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>

Organización Internacional del Trabajo ,OIT. (s.f.). Normas internacionales del trabajo. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/organigramme/jur/legal-instruments/lang--es/index.htm>

Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial . (2019). *PDOT 2019-2023*. Obtenido de *PDOT 2019-2023*: file:///C:/Users/USER/Downloads/PDOT_2019-2023.pdf

Plan de Ordenamiento Territorial de San Pedro de Huaca. (2017). Obtenido de <https://huaca.gob.ec/gadhuaca/images/pdf/LOTAIP2021/PDyOT.pdf>

Plan de Ordenamiento Territorial del Carchi. (2019-2023). Plan de Ordenamiento Territorial del Carchi. Obtenido de [file:///C:/Users/USER/Downloads/PDOT_2019-2023%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/PDOT_2019-2023%20(1).pdf)

Plan de Ordenamiento Territorial del cantón Montúfar. (s.f.). 273. Obtenido de <https://gadmontufar.gob.ec/archivos/PDOT2020-2035.pdf>

Secretaría Nacional de Planificación. (2021). *Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025*. Obtenido de *Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025*: <https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/2021/09/Plan-de-%20Creacio%CC%81n-de-Oportunidades-2021-2025-Aprobado.pdf>

Steers, Mowday, & Shapiro. (2004). 5-6. Obtenido de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/castilla_v_jl/capitulo2.pdf

VII. ANEXOS

Anexo 1. Acta de la sustentación de Predefensa del TIC



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI



FACULTAD DE COMERCIO INTERNACIONAL, INTEGRACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA EMPRESARIAL
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ACTA

DE LA SUSTENTACIÓN ORAL DE LA PREDEFENSA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

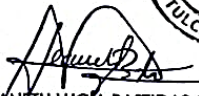
ESTUDIANTE:	CEVALLOS MUEPAS ALEXANDRA JADYRA	CÉDULA DE IDENTIDAD:	0401946942
PERIODO ACADÉMICO:	2023B		
PRESIDENTE TRIBUNAL	MSC. ANA CRISTINA MORA LUCERO	DOCENTE TUTOR:	MSC. JEANETH LUCÍA BASTIDAS GUERRÓN
DOCENTE:	MSC. GISSELLE MARIUXI CÁRDENAS FIERRO		
TEMA DEL TIC:	"La motivación y el desempeño laboral en los jornaleros del cantón Montúfar y San Pedro de Huaca de la provincia del Carchi"		
No.	CATEGORÍA	Evaluación cuantitativa	OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
1	PROBLEMA - OBJETIVOS	9,00	Especificar problema
2	FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	9,33	
3	METODOLOGÍA	8,67	Presentar cuadros estadísticos separados por cantón
4	RESULTADOS	8,67	Seguir orden según dimensiones de la operalización, considerar las variables que tienen porcentajes o participaciones
5	DISCUSIÓN	8,33	Discutir con base teórica
6	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	8,00	Efectuar recomendaciones técnicas y objetivas acordes a la realidad socio-económica
7	DEFENSA, ARGUMENTACIÓN Y VOCABULARIO PROFESIONAL	8,67	Incrementar seguridad y fluidez en la presentación
8	FORMATO, ORGANIZACIÓN Y CALIDAD DE LA INFORMACIÓN	9,00	Revisar guía institucional y normas APA

Obteniendo una nota de: **8,77** Por lo tanto, **APRUEBA** ; debiendo el o los investigadores acotar el siguiente artículo:

Art. 36.- De los estudiantes que aprueban el informe final del TIC con observaciones.- Los estudiantes tendrán el plazo de 10 días para proceder a corregir su Informe final del TIC de conformidad a las observaciones y recomendaciones realizadas por los miembros del Tribunal de sustentación de la pre-defensa.

Para constancia del presente, firman en la ciudad de Tulcán el **Jueves, 26 de octubre de 2023**


MSC. ANA CRISTINA MORA LUCERO
PRESIDENTE TRIBUNAL


MSC. JEANETH LUCÍA BASTIDAS GUERRÓN
DOCENTE TUTOR


MSC. GISSELLE MARIUXI CÁRDENAS FIERRO
DOCENTE





UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI



FACULTAD DE COMERCIO INTERNACIONAL, INTEGRACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA EMPRESARIAL CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS **ACTA**

DE LA SUSTENTACIÓN ORAL DE LA PREDEFENSA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

ESTUDIANTE:	Figueroa Santacruz Mercedes Brigeth	CÉDULA DE IDENTIDAD:	0402012165
PERIODO ACADÉMICO:	2023B		
PRESIDENTE TRIBUNAL	MSC. Gisselle Cárdenas Fierro	DOCENTE TUTOR:	MSC. Jeaneth Bastidas Guerrón
DOCENTE:	MSC. Ana Crislina Mora		
TEMA DEL TIC: La motivación y el desempeño laboral en los jamaleseros del cantón Montúfar y San Pedro de Huaco de la provincia del Carchi			
No.	CATEGORÍA	Evaluación cuantitativa	OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
1	PROBLEMA - OBJETIVOS	7,50	Mayor claridad en exposición del problema
2	FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	7,83	Mayor claridad en exposición de la fundamentación
3	METODOLOGÍA	7,33	Mayor claridad en exposición de la metodología
4	RESULTADOS	7,33	Mayor claridad en exposición de los resultados
5	DISCUSIÓN	7,67	Mayor claridad en exposición de la discusión
6	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	7,50	Mayor claridad en exposición de las conclusiones y recomendaciones
7	DEFENSA, ARGUMENTACIÓN Y VOCABULARIO PROFESIONAL	7,67	Mejorar seguridad, dominio léxico
8	FORMATO, ORGANIZACIÓN Y CALIDAD DE LA INFORMACIÓN	8,33	Revisar APA

Obteniendo una nota de: **7,78** Por lo tanto, **APRUEBA** ; debiendo el o los investigadores acatar el siguiente artículo:

Art. 36.- De los estudiantes que aprueban el informe final del TIC con observaciones.- Los estudiantes tendrán el plazo de 10 días para proceder a corregir su informe final del TIC de conformidad a las observaciones y recomendaciones realizadas por los miembros del Tribunal de sustentación de la pre-defensa.

Para constancia del presente, firman en la ciudad de Tulcán el **miércoles, 10 de diciembre de 2025**


MSC. Gisselle Cárdenas Fierro
PRESIDENTE TRIBUNAL


MSC. Ana Crislina Mora
DOCENTE


MSC. Jeaneth Bastidas Guerrón
DOCENTE TUTOR

Anexo 2. Certificado del abstract por parte de idiomas



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL
CARCHI FOREIGN AND NATIVE LANGUAGE
CENTER**

Informe sobre el Abstract de Artículo Científico o Investigación.

Autor: Alexandra Jadyra Cevallos Muepas

Fecha de recepción del abstract: 8 de noviembre de 2023

Fecha de entrega del informe: 8 de noviembre de 2023

El presente informe validará la traducción del idioma español al inglés si alcanza un porcentaje de: 9 – 10 Excelente.

Si la traducción no está dentro de los parámetros de 9 = 10, el autor deberá realizar las observaciones presentadas en el ABSTRACT, para su posterior presentación y aprobación.

Observaciones:

Después de realizar la revisión del presente abstract, éste presenta una apropiada traducción sobre el tema planteado en el idioma Inglés. Según los rubrics de evaluación de la traducción en Inglés, ésta alcanza un valor de 9, por lo cual se valida dicho trabajo.

Atentamente



EDISON BOANERGES
PENAFIEL ARCOS

Ing. Edison Peñañiel Arcos MSc
Coordinador del CIDEN

Anexo 3. Encuesta



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI
FACULTAD DE COMERCIO INTERNACIONAL, INTEGRACIÓN Y
ADMINISTRACIÓN ECONÓMICA EMPRESARIAL
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ENCUESTA DIRIGIDA A LOS JORNALEROS DEL CANTÓN MONTÚFAR Y SAN
PEDRO HUACA DE LA PROVINCIA DEL CARCHI.



Objetivo: Diagnosticar la motivación y el desempeño laboral en el talento humano

DATOS DEMOGRÁFICOS

Género: Masculino Femenino..... G LBTI.....

Nacionalidad: Ecuatoriano... .. Colombiano..... Venezolano..... Otro.....

Nivel de estudio: Primaria..... Secundaria..... Superior..... Otro.....

Estado civil: Soltero... .. Casado... .. Unión libre... .. Divorciado... .. Viudo.....

Barrio **Parroquia**

¿Cuál de las siguientes categorías incluye su edad?

15-25	26-36	37-47	48-58	+59
-------	-------	-------	-------	-----

¿Cuántos días trabaja a la semana en este trabajo?

1 a 2 días	2 a 3 días	3 a 4 días	Toda la semana
------------	------------	------------	----------------

¿Cuánto tiempo lleva trabajando en esta cuadrilla?

Menos de 1 año	De 1 a 3 años	De 4 a 6 años	De 7 a 10 años	Mas de 10 años
----------------	---------------	---------------	----------------	----------------

INDICACIONES

En escala del 1 al 5, favor marcar con una "X" el número que mejor se ajuste a su respuesta.

1.- Nunca 2.- Casi Nunca 3.- A veces 4.- Casi Siempre 5.- Siempre

Afirmaciones	Valoración				
	1	2	3	4	5
1. ¿Su vida laboral le permite desarrollar sus objetivos personales?					
2. ¿Si se le presenta una oportunidad se cambiaría de trabajo?					
3. ¿Existen capacitaciones en su cuadrilla que le permita tener aprendizajes para mejorar sus habilidades?					
4. ¿Considera importante que su jefe inmediato le delegue responsabilidades mayores a las que actualmente tiene?					
5. ¿Cuándo realiza una mejora en su trabajo se le reconoce?					
6. ¿Obtiene reconocimiento por parte de su cabecilla cuando el trabajo es bien hecho?					
7. ¿Sus compañeros de trabajo siempre le consultan cuando hay problemas?					
8. ¿El respeto que adquiere es por su trabajo?					
9. ¿Su jefe inmediato actúa con equidad?					
10. ¿Sus compañeros respetan sus ideas, aunque difieran de las suyas?					
11. ¿Para resolver un problema sus compañeros toman sus sugerencias?					
12. ¿Su jefe le apoya en el desarrollo de sus funciones?					
13. ¿Se siente conforme con la forma en que su jefe planifica, organiza, dirige y controla el trabajo?					
14. ¿Se siente seguro/a y estable en su trabajo?					
15. ¿Su jefe toma medidas apropiadas para ofrecer estabilidad en el trabajo?					
16. ¿Cuenta con todos los recursos materiales para realizar su trabajo?					
17. ¿El salario que recibe satisface sus necesidades y las de su familia?					
18. ¿El trabajo que realiza esta acorde con el salario que recibe?					
19. ¿Trabajas fines de semana y festivos?					

20. ¿Tiene que trabajar más tiempo del horario habitual?					
21. ¿Dispone de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)					
22. ¿Su horario laboral le permite organizar su tiempo libre con los de tu familia y amigos?					
23. ¿Tienes autonomía de realizar un pequeño descanso para tu comida?					
24. ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?					
25. ¿Puedes tomar decisiones sobre las tareas a lo largo de tu jornada?					
26. ¿Puedes tomar decisiones sobre situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo?					
27. ¿Puedes sugerir que ingresen nuevos compañeros de trabajo a tu organización?					
28. ¿Has participado con las autoridades para diseñar alguna norma de trabajo?					
29. ¿Se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener conocimiento?					
30. ¿En tu trabajo se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal y emocional?					
31. ¿En tu trabajo recibes instrucciones contradictorias entre si (unos te mandan una cosa y otros otra)?					
32. ¿Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo puedes contar con tus compañeros?					
33. ¿Con que frecuencia se producen en tu trabajo los conflictos amorosos?					
34. ¿En tu trabajo se da las situaciones de violencia física?					
35. ¿Con que frecuencia se producen en tu trabajo: situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, descalificaciones personales)?					
36. ¿Con que frecuencia se producen en tu trabajo las situaciones de acoso sexual?					
37. ¿En tu entorno laboral te sientes discriminado/a (por razones de edad, sexo religión, raza, formación)?					
38. ¿Las herramientas que dispones para realizar tu trabajo es adecuado y suficiente?					
39. ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?					
40. ¿El trabajo que realizas te resulta complicado o difícil?					
41. ¿En tu trabajo tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir ayuda?					
42. En tu trabajo ¿Con que frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante tus compañeros?					
43. ¿Por el tipo de trabajo que tienes estás expuesto a situaciones que te afectan emocionalmente?					
44. ¿El trabajo que realizas te resulta rutinario?					
45. ¿Recibes información clara, precisa y concisa para desarrollar tu trabajo por parte del cabecilla?					
INDICACIONES Marcar con una x la que más se ajuste a su respuesta 1.- Malo 2.- Regular 3.- Bueno 4.- Muy bueno 5.- Excelente	1	2	3	4	5
46. ¿Cómo valoras la supervisión del cabecilla durante la realización de tu trabajo?					
47. ¿Cómo valoras la supervisión del dueño de la finca cuando realizas tu trabajo?					
48. ¿Cómo valoras el grado de información sobre el desarrollo de tu trabajo del dueño de la finca?					
49. ¿Cómo consideras que son las relaciones de amistad con los compañeros de trabajo?					
50. ¿Cómo valoras la amistad con las personas de tu trabajo?					
51. ¿Cómo valoras la relación con tu familia?					
52. ¿Cómo valoras tu desarrollo personal?					
53. ¿Cómo valoras tu vida social?					
54. ¿Cómo valoras tu estado de salud?					
55. ¿Cómo valoras tu vida espiritual?					
56. ¿Cómo valoras la relación con los vecinos?					

G