



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE INGENIERIA DE SISTEMAS

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERIA EMPRESARIAL E INFORMATICA



**INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN PARA MEJORAR LA
PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES
EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA SERVI
ESMERALDA JULIACA 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. FLORA NANCY HUANCA QUISPE

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
INGENIERO EMPRESARIAL E INFORMATICO**

JULIACA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE INGENIERIA DE SISTEMAS
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERIA EMPRESARIAL E INFORMATICA

INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA SERVI ESMERALDA JULIACA 2024

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. FLORA NANCY HUANCA QUISPE

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
INGENIERO EMPRESARIAL E INFORMATICO
APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

: 
Dr. RICHARD CONDORI CRUZ

PRIMER MIEMBRO

: 
M. Sc. JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA

SEGUNDO MIEMBRO

: 
M. Sc. JUAN CARLOS PINTO LARICO

ASESOR DE TESIS

: 
Dr. PAUL MAMANI TISNADO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

: Organización y Dirección de Empresas - P25



"Año del Bicentenario, de la Consolidación de Nuestra Independencia, y de la Conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

RESOLUCIÓN N° 179-2024-UI.S-D-FIS-UANCV-J

Juliaca, 02 de diciembre de 2024.

VISTOS:

El Expediente: 2024-013354 (fecha y hora de Sustentación) de fecha 30 de octubre de 2024 y el expediente: 2024-013343 (título) de fecha 30 de octubre de 2024, del (la) bachiller **FLORA NANCY HUANCA QUISPE** quien solicita *nominación de jurados, fecha y hora de sustentación*, para rendir la sustentación y defensa de la tesis titulada **INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA SERVI ESMERALDA JULIACA 2024**, conducente a la obtención del Título Profesional de **INGENIERO EMPRESARIAL E INFORMÁTICO**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, Escuela Profesional de **INGENIERÍA EMPRESARIAL E INFORMÁTICA**.

CONSIDERANDO:

Que, el Director de la Unidad de Investigación autoriza la ejecución de la propuesta de investigación según Resolución Nro. 117-2023-UI.P-D-FIS-UANCV-J (aprobar y autorizar la ejecución de la propuesta de investigación) y con Resolución. Nro. 264-2024-UI.R-D-FIS-UANCV-J (aprobar y autorizar el informe final de la investigación).

Que, de conformidad con el artículo 8°, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y, estando a la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, y las atribuciones que confiere el artículo 28° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, que confiere facultades al Decano de la Facultad de Ingeniería de Sistemas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- DECLARAR APTO para la sustentación del informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) titulada **INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA SERVI ESMERALDA JULIACA 2024**, del bachiller **FLORA NANCY HUANCA QUISPE**, para optar el Título Profesional de **INGENIERO EMPRESARIAL E INFORMÁTICO**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - NOMINAR JURADOS para la sustentación y defensa de la tesis a los siguientes docentes:

Presidente : Dr. RICHARD CONDORI CRUZ.
Primer miembro : M.Sc. JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA.
Segundo miembro : M.Sc. JUAN CARLOS PINTO LARICO.
Asesor: : Dr. PAUL MAMANI TISNADO.

ARTÍCULO TERCERO. - PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

Modalidad, Lugar : Presencial, Pabellon de la Facultad de Ingeniería de Sistemas .
Fecha, Hora : 11 de noviembre de 2024, 15:00 Horas.

ARTÍCULO CUARTO. - DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

C.c.
Arch 2024
JCHM/v1.5
Distribución: Asesor de Tesis, Interesado



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

M.Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
DECANO



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

RESOLUCIÓN N° 264-2024-UI.R-D-FIS-UANCV-J

Juliaca, 30 de Setiembre de 2024

VISTOS:

El Expediente: 2024-CU-13587 de fecha 23 de Setiembre de 2024, del Bach. **FLORA NANCY HUANCA QUISPE**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, Escuela Profesional de INGENIERÍA EMPRESARIAL E INFORMÁTICA.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. **FLORA NANCY HUANCA QUISPE**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulada: **INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA SERVI ESMERALDA JULIACA 2024**, conducente para optar el Título profesional de INGENIERO EMPRESARIAL E INFORMÁTICO.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, Escuela Profesional de INGENIERÍA EMPRESARIAL E INFORMÁTICA, corrobora el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Dr. **PAUL MAMANI TISNADO**,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades al Decano de la Facultad de Ingeniería de Sistemas.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (Borrador de Tesis) para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA SERVI ESMERALDA JULIACA 2024**, presentado por el (la) Bach. **FLORA NANCY HUANCA QUISPE**, para optar el Título Profesional de INGENIERO EMPRESARIAL E INFORMÁTICO, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como ASESOR al **Dr. PAUL MAMANI TISNADO**.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

M.Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
DECANO

C.c
Arch 2024
JCHM/ v1.1
Distribución: Asesor de Tesis, Interesado

Ciudad Universitaria Urbanización Taparachi Km 4.5 Salida Puno - Juliaca



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

RESOLUCIÓN N° 117-2024-UI.P-D-FIS-UANCV-J

Juliaca, 29 de mayo de 2024

VISTOS:

El Expediente: 2024-CU-3994 de fecha 07 de abril de 2024, del (la) Bach. **FLORA NANCY HUANCA QUISPE**; con el cual solicita Revisión de la Propuesta de Investigación y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, Escuela Profesional de INGENIERÍA EMPRESARIAL E INFORMATICA.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. FLORA NANCY HUANCA QUISPE, solicito la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de la tesis titulada: INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA SERVI ESMERALDA JULIACA 2024; conducente para optar el Título Profesional de INGENIERO EMPRESARIAL E INFORMÁTICO.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación ha emitido opinión favorable a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, Escuela Profesional de INGENIERÍA EMPRESARIAL E INFORMATICA, ratifico la propuesta del Asesor Dr. PAUL MAMANI TISNADO, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos, Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades al Decano de la Facultad de Ingeniería de Sistemas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulada: **INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA SERVI ESMERALDA JULIACA 2024**, presentado por el (la) Bach. **FLORA NANCY HUANCA QUISPE**, para optar el Título Profesional de INGENIERO EMPRESARIAL E INFORMÁTICO, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RECONOCER, como ASESOR al Dr. **PAUL MAMANI TISNADO**.

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

M.Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
DECANO

C.c
Arch 2024
JCHM/ v1.1
Distribución: Asesor de Tesis, Interesado

Ciudad Universitaria Urbanización Tapachi Km 4.5 Salida Puno - Juliaca



INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA SERVI ESMERALDA JULIACA 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

15%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE


FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	6%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.ucp.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1%



TITULO DE LA TESIS	
INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA SERVI ESMERALDA JULIACA 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	FLORA NANCY HUANCA QUISPE
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	71634542
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0007-7747-8968
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	PAUL MAMANI TISNADO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01314987
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-0287-7143
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	RICHARD CONDORI CRUZ
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02442917
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29606930
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	JUAN CARLOS PINTO LARICO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	41742156



Datos de investigación	
Línea de investigación	Organización y Dirección de Empresas P25
Grupo de investigación	NO APLICA
Agencia de financiamiento	SIN FINANCIAMIENTO
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Oficina: EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES ESMERALDA E.I.R.L. SEDE CENTRAL: Jr. Tupac Yupanqui Nro. S/N Bar. Los Angeles (Esquina Con Jr. Huascar, Casa Color Blan) País: Perú Departamento: Puno Provincia: Azanagro Distrito: San Anton SUCURSAL: Heraldos Negros Nro 250 País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Juliaca https://maps.app.goo.gl/T4EYQLb9GPKLfst18</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	ENERO 2024 – NOVIEMBRE 2024
URL de disciplinas OCDE https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#2.11.03 https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#2.11.03 - Librería	<p>INGENIERIA DE PRODUCCION https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#2.11.03</p> <p>OTRAS INGENIERIAS https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#2.00.00</p> <p>NOGOCIOS, ADMINISTRACION https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.00</p>



UNIVERSIDAD ANDINA
"INGENIERO CARRERES VELAZQUEZ"

M.C. Juan Carlos Herrera Miranda
DIRECTOR (e)
Unidad de Investigación FIS

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, FLORA NANCY HUANCA QUISPE identificado con DNI Nro. 71634542
en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional**
- Programa de Segunda Especialidad,**
- Programa de Maestría o Doctorado**

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA SERVI ESMERALDA JULIACA 2024

Asesorado por: MOTIVACIÓN, PRODUCTIVIDAD LABORAL, EMPRESA, TRABAJO EN EQUIPO

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 20 de Marzo del 2025


FIRMA ASESOR


FIRMA TESISTA



Huella



DEDICATORIA

Al padre celestial, por darme el vigor y la sabiduría para allanar cada obstáculo en este bulevar y otorgó la posibilidad de conocer increíbles personas.

A mi núcleo familiar, especialmente a mi progenitora Marcelina, por el amor inigualables y apoyo constante, a mi hermano Wilber, por sus palabras de aliento y comprensión hacia mi trabajo y esfuerzo continuo.

En memoria de mi tío Juan Artemio y mi primo Efran, quienes me enseñaron el verdadero valor de la familia y me inspiran cada día, sin importar el tiempo ni la distancia.



AGRADECIMIENTO

Me gustaría quiero transmitir mi más profundo Gracias a íntegramente el equipo docente. Su dedicación, perseverancia y sabiduría ha sido esenciales en mi evolución de instrucción. Las lecciones que me han brindado, tanto académicas como de vida, han dejado una huella imborrable en mí, y las atesoraré siempre como un bien invaluable.

Agradezco profundamente a la UANCV por hacer realidad mis sueños de formación profesional. Al concluir esta etapa, me despido con un corazón lleno de gratitud, seguro de haber recibido una educación de excelencia que me capacita para enfrentar los desafíos futuros con confianza y determinación.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE GENERAL	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1.DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	1
1.2.FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	2
1.2.1.Problema general	2
1.2.2. Problema específico	2
1.3.OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	3
1.3.1.Objetivo general	3
1.3.2.Objetivos específicos	3
1.4.1. Justificación teórica	3
1.4.2. Justificación práctica.....	4
1.4.3. Justificación metodológica.....	4
1.5.HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	4
1.5.1.Hipótesis general	4
1.5.2.Hipótesis específicas	4
1.6.VARIABLES	5



1.6.1. Variable dependiente 5

1.6.2. Variable independiente 5

1.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES 5

CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN 6

 2.1.1. Antecedentes internacionales 6

 2.1.2. Antecedentes nacionales 8

 2.1.3. Antecedentes locales 10

2.2. BASES TEÓRICAS 12

 2.2.1. Motivación 12

 2.2.1.1. Definición 12

 2.2.1.2. Características 12

 2.2.1.3. Dimensiones 13

 2.2.2. Productividad Laboral 14

 2.2.2.1. Definición 14

 2.2.2.2. Características 14

 2.2.2.3. Dimensiones 15

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS 15

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN 18

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN 18

3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN 18

3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN 19



3.5.ÁMBITO DE INVESTIGACIÓN	19
3.6.POBLACIÓN Y MUESTRA	19
3.6.1.Población	19
3.6.2.Muestra	20
3.7.TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOGIDAS DE DATOS	20
3.7.1.Técnicas.....	20
3.7.2.Instrumentos	21
3.8.VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	21
3.8.1.Validez	21
3.8.2.Confiabilidad del instrumento	21
3.9.DISEÑO Y CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	22
3.9.1.Diseño	22
3.10.RECOGIDA DE DATOS.....	23

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.PRESENTACIÓN	24
4.2.ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	25
4.3.PRUEBA DE HIPÓTESIS	30
4.1.DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	33
CONCLUSIONES.....	38
RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	40
ANEXOS.....	45



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	5
Tabla 2 Escala de Likert.....	21
Tabla 3 Estadísticas de fiabilidad.....	22
Tabla 4 Prueba de normalidad.....	24
Tabla 5 Prueba Kruskal-Wallis.....	25
Tabla 6 Correlación entre motivación intrínseca y productividad	26
Tabla 7 Correlación entre Motivación extrínseca y productividad	27
Tabla 8 Correlación entre Capacitación y motivación	29
Tabla 9 Prueba de hipótesis de motivación y productividad.....	30
Tabla 10 Prueba de hipótesis de motivación intrínseca y productividad.....	31
Tabla 11 Prueba de hipótesis de motivación extrínseca y productividad.....	31
Tabla 12 Prueba de hipótesis capacitación y motivación	32



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Correlación entre Motivación intrínseca y productividad	26
Figura 2 Correlación entre Motivación extrínseca y productividad.....	28
Figura 3 Correlación entre Capacitación y motivación	29



RESUMEN

El proyecto que se realizó con un principal propósito de analizar cómo la motivación influye en la productividad laboral en los empleados de la empresa Servi Esmeralda en Juliaca del periodo 2024. El estudio se efectuó utilizando un estudio cuantitativo, de tipo explicativo y correlacional-descriptivo, con un esquema no experimental transversal y con un método deductivo. De una colectividad del estudio que es conformada por 52 empleados, de los cuales se tomó una demostración probabilística de 46 cooperantes. Producto a las respuestas obtenidas revelaron que el ensayo de Kruskal-Wallis mostraron un valor de significación asintótica (p-valor) de 0.011, que es diminuto al rango de trascendencia estándar de 0.05. Dicho hecho sugiere que hay diferencias notables en relación con los grupos comparados. Respecto a la conclusión, para mejorar la productividad, la empresa debería implementar estrategias que aumenten la motivación de sus empleados, tales como programación en incentivos, reconocimiento y oportunidades de crecimiento profesional.

Palabras claves: Motivación, Productividad Laboral, empresa, trabajo en equipo.



ABSTRACT

The project was carried out with the main purpose of analyzing how motivation influences work productivity in employees of the Servi Esmeralda company in Juliaca for the period 2024. The study was carried out using a quantitative study, of an explanatory and correlational-descriptive type, with a non-experimental transversal scheme and with a deductive method. From a study group that is made up of 52 employees, of which a probabilistic sample of 46 collaborators was taken. As a result of the responses obtained, it was revealed that the Kruskal-Wallis test showed an asymptotic significance value (p-value) of 0.011, which is tiny in the standard significance range of 0.05. This fact suggests that there are notable differences in relation to the groups compared. Regarding the conclusion, to improve productivity, the company should implement strategies that increase the motivation of its employees, such as programming incentives, recognition and opportunities for professional growth.

Keywords: Motivation, Labor Productivity, company, teamwork.



INTRODUCCIÓN

La investigación se enfocó en analizar la influencia de la motivación en el mejoramiento de la productividad laboral de los empleados dentro de una organización. Se exploró los diversos componentes que aquejan a la motivación de los trabajadores, así como las estrategias y herramientas que las empresas pueden implementar para fomentarla y, en consecuencia, incrementar su productividad.

La motivación, ese impulso interno que con lleva a actuar y alcanzar los objetivos, es un elemento indiscutible en el ámbito laboral. En una industria cada vez más competitiva, donde la innovación y la eficiencia son pilares fundamentales, con un grupo de trabajadores motivados se ha convertido en una ventaja estratégica.

A través de este estudio, se busca comprender cómo la motivación, más allá de ser un concepto abstracto, se traduce en resultados tangibles para las empresas, como el incremento en la excelencia de las mercancías o servicios, una disminución en los indicadores de alternación de equipo y cambio positivo del entorno laboral en general.

Esta investigación compuesta por 4 capítulos:

Capítulo I. aspectos generales se expone y plantea de la siguiente manera la problemática, formulación del problema, justificación y relevancia además de ellos se muestra los objetivos generales y específicos del estudio, hipótesis general y específicas.

Capítulo II. Contiene fundamentos teóricos, también los antecedentes del estudio, lo cual se fundamenta en los supuestos teóricos, donde se explica el sentido de los conceptos.



Capítulo III. Establece el método de investigación en la que se usó, el ámbito de estudio, la población y métodos que se toma las técnicas y criterios de recogida de información.

Capítulo IV. Análisis de Resultados y Discusión, indica los hallazgos del estudio detalladamente en cuadros y gráficos para mejor entendimiento y verificación de hipótesis

Para finalizar, las conclusiones y recomendaciones donde se plasma los resultados del estudio y anexos respectivos.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. Descripción del problema

Con respecto al escenario internacional en la actualidad las empresas constructoras enfrentan diversos desafíos, según refiere Reátegui, (2023) "la influencia de la motivación para la mejora de la productividad laboral" (p.10) estos desafíos incluyen a la falta de responsabilidad y motivación los equipos de trabajo, dificultad de retener talento y la adaptación a las nuevas tecnologías, en las que se debe poner medidas para mejorar el compromiso, la comunicación efectiva, las relaciones interpersonales respetuosas, la motivación, el progreso laboral de sus empleado. Asimismo, Estévez, (2023) nos refiere que puede implementar iniciativas para la mejora una calidad de vida y bienestar para los colaboradores, y promover conocimientos organizacionales fundamentada en méritos éticos y respeto mutuo.

En el contexto nacional en Perú, según refiere Reátegui, (2023) la importancia de la motivación para lograr resultados (p.10) se tiene muchos factores negativos como tal la falta de reconocimiento y valoración del trabajo, el aumento en el estrés, insatisfacción y el desempeño pobre a causa del exceso carga de trabajo por parte de los colaboradores. Un ambiente de trabajo poco saludable puede producir una sensación de desgaste, lo que puede llevar a un



aumento del ausentismo y la disminución de la productividad. Nos indica Reategui, (2023) que se han identificado varios problemas entre los empleados, siendo el más significativo la falta de motivación, ya que la mayoría no se siente incentivada a realizar su trabajo.

A nivel local, dentro la localidad de Juliaca, situada al sur del Perú, alberga un sector empresarial en constante crecimiento que contribuye significativamente impulsa el crecimiento económico regional. Según menciona Sánchez, (2022) a pesar de su potencial, las empresas de Juliaca enfrentan un desafío común: la problemática de motivación y su impacto en la productividad. Esta situación ha llevado investigar la influencia de motivación en la productividad laboral del personal de trabajo al interior de Servi Esmeralda Juliaca 2024, para obtener como resultado de mayor compromiso del empleado con la empresa, lo que aumentará la productividad en cada tarea realizada y reducirá la tasa de rotación y ausentismo, lo que ayudará a la empresa a obtener su objetivo del éxito.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo influye la motivación para mejorar la productividad laboral de los colaboradores en la empresa Constructora Servi Esmeralda Juliaca, 2024?

1.2.2. Problema específico

1. ¿Cómo determinar la relación de la motivación intrínseca en la productividad laboral de los colaboradores en la empresa Constructora Servi Esmeralda Juliaca, 2024?
2. ¿Cómo determinar la relación de la motivación extrínseca en la productividad laboral de los colaboradores en la empresa Constructora



Servi Esmeralda Juliaca, 2024?

3. ¿Como determinar la capacitación y su influencia de la motivación de los colaboradores en la empresa Constructora Servi Esmeralda Juliaca, 2024?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Conocer la influencia de la motivación para mejorar la productividad laboral de los colaboradores en la empresa Servi Esmeralda Juliaca 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Determinar la relación en la motivación intrínseca en la productividad laboral de los colaboradores en la empresa Constructora Servi Esmeralda Juliaca, 2024.
2. Determinar la relación en la motivación extrínseca en la productividad laboral de los colaboradores en la empresa Constructora Servi Esmeralda Juliaca, 2024.
3. Determinar la capacitación y su influencia de la motivación de los colaboradores en la empresa Constructora Servi Esmeralda Juliaca, 2024.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación teórica

Este análisis se investigó considerando la teoría de la motivación y su influencia en la productividad laboral, aplicándola constructora Servi Esmeralda de la localidad de Juliaca. Busca fomentar un ambiente laboral saludable y positivo porque es fundamental para la empresa Servi Esmeralda. poner en práctica medidas que contribuyan al diálogo efectivo, las convivencias respetuosas, la motivación, brindado las oportunidades de crecimiento laboral.



1.4.2. Justificación práctica

El actual proyecto busca fomentar la motivación saludable y positivo en la empresa Servi Esmeralda., como resultado de un mayor compromiso del trabajador con la empresa, lo que aumentará la productividad en cada tarea realizada, reduciendo la tasa de rotación y ausentismo, contribuyendo al éxito deseado de la empresa.

1.4.3. Justificación metodológica

El enfoque metodológico empleado en dicho estudio está de acuerdo a lo establecido en un trabajo de esta naturaleza. Se utilizó para este estudio el enfoque cuantitativo, bajo el método deductivo y tipo aplicativo de nivel correlacional con el esquema no experimental, la población está compuesta de 52 trabajadores de empresa Constructora Servi Esmeralda, con una muestra estimada de 46 encuestados.

1.5. Hipótesis de la investigación

1.5.1. Hipótesis general

Se aprecia una conexión positiva y notable en relación la motivación y la productividad laboral de los colaboradores en la empresa Constructora Servi Esmeralda Juliaca, 2024.

1.5.2. Hipótesis específicas

1. La motivación intrínseca de los colaboradores se encuentra positivamente relacionada con su productividad laboral en la empresa Constructora Servi Esmeralda Juliaca, 2024.
2. La motivación extrínseca de los colaboradores se encuentra positivamente relacionada con su productividad laboral en la empresa Constructora Servi Esmeralda Juliaca, 2024.

3. La capacitación de los colaboradores se encuentra positivamente relacionada con la influencia de la motivación en la empresa Constructora Servi Esmeralda Juliaca, 2024.

1.6. Variables

1.6.1. Variable dependiente

- Motivación

1.6.2. Variable independiente

- Productividad laboral

1.7. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalidad de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
MOTIVACIÓN	Motivación Intrínseca	<ul style="list-style-type: none">• Satisfacción personal• Curiosidad• Deseo de logro• Autonomía• Búsqueda de desafíos
	Motivación Extrínseca	<ul style="list-style-type: none">• Recompensa monetaria• Reconocimiento• Ascenso• Beneficios adicionales• Elogios
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Capacitación	<ul style="list-style-type: none">• Mejorar en el desempeño• Satisfacción en la capacitación• Aplicación del conocimiento• Retorno de la inversión• Eficacia• Eficiencia

Nota: Reategui (2023)



CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Villalba (2021) citado en Chucho (2022) nos refiere en su tesis "Diagnóstico del clima organizacional en colaboradores de una empresa financiera en Asunción, Paraguay" (p. 69) la intención de este estudio fue analizar la relación en el ámbito del clima organizacional y métricas como la productividad. Se empleó una técnica correlacional, utilizando fuentes primarias recolecto directamente en lugar. La muestra consistió en 64 empleados del sector público, y cuantificó su grado de conformidad utilizando una escala de Likert, validando posteriormente con el Alpha de Cronbach. Este desarrollo permitió identificar una conexión clara entre las variables estudiadas.

Colodro & Goyzueta, (2023) citado en Huamán, (2024) en el estudio de tesis sobre la "Relación entre la Satisfacción Laboral y la Productividad de los trabajadores de las Entidades de Intermediación Financiera del Sistema Bancario en la ciudad de Tarija" (p. 10) en la actualidad, el aumento de la productividad es el éxito de cualquier empresa que está estrechamente ligado a la satisfacción laboral del staff. Las sociedades exitosas en el rubro bancario de Bolivia se dedican a fomentar entornos laborales positivos, ya que esto asegura



una mayor satisfacción entre sus empleados. La gestión ineficaz de los empleados tiene consecuencias graves, afectando el cumplimiento con los compromisos institucionales y, por ende, el rendimiento general de la empresa.

Estevez (2023) en su investigación de “La motivación sobre la productividad en una empresa del sector de la construcción, y la incidencia de las costumbres del colaborador” (Minaya y Oller, 2022, p.8) este estudio busca profundizar en el recurso humano del ámbito de la construcción urbana de Bogotá, Colombia, considerándolo como un elemento activo y crucial para el bienestar de la industria y de las entidades que lo componen. Exploró los factores que contribuyen a impulsar la motivación del equipo, permitirá evaluar cómo afecta la productividad tanto individual como colectiva.

You et al, (2022) citado por Nguyen et al. (2024) en este estudio de “The Effect of Organizational Innovation Climate on Employee Innovative Behavior: The Role of Psychological Ownership and Task Interdependence Psychol” (p.11) esta investigación examina la correlación del clima de innovación organizacional entre la conducta innovadora de cada miembro del equipo centrándose en el papel mediador de la propiedad psicológica y el papel moderador de la interdependencia de tareas. Reunió la información necesaria a través de la encuesta a partir de muestras emparejadas de 326 empleados y sus supervisores directos de 13 empresas en la provincia de Guangdong, China. Los resultados indican teniendo en cuenta el clima de innovación organizacional guarda una relación positiva con el comportamiento innovador en los empleados y que la propiedad psicológica juega un papel plenamente mediador entre ellos.

Para López & Castiblanco, (2021) en esta investigación sobre “Clima laboral como factor influyente en el nivel de productividad: Caso Unión



Soluciones S.A.S.” este estudio se basó en comprobar las consecuencias del ambiente de trabajo en la producción en un negocio llamado Unión Soluciones S.A.S. de la ciudad colombiana de Bogotá. Esta investigación involucró a 56 empleados de la empresa. Se sustentó en un análisis cuantitativo a nivel descriptivo para el método. El resultado fue que la escala de valoración utilizada indicaba que el ambiente de trabajo en la empresa era positivo.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Herrera & Saavedra, (2021) citado por Minaya y Oller (2022) en la tesis sobre “Relación entre clima organizacional y productividad de trabajadores de la corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial - 2019” (p.5) según los cuestionarios creados y después de analizar e interpretar, gracias al coeficiente de Pearson, establece una asociación estadísticamente de gran relevancia para las variables. Concluyeron que, al implementar actividades que faciliten el crecimiento y la formación de los empleados, según este hallazgo, que la satisfacción personal contribuya significativamente al desempeño de los empleados de CORPAC, Lima. (p. 48)

Reategui (2023) en su investigación sobre “La motivación en construcción civil y su influencia en la productividad laboral de La Empresa Constructora Cumbaza SAC, Tarapoto 2021” (p. 10) el propósito principal fue mostrar la motivación como influye en la productividad laboral en proyectos de construcción de Cumbaza SAC, en sus operaciones en Tarapoto durante el año 2021. Encontró una relación de 0,675 después del análisis con rho de Spearman, lo que confirma la hipótesis sobre la motivación impacta en forma directa en la productividad laboral. Concluyó que los elementos de motivación están directamente influenciados con productividad laboral.



Según nos refiere Gonzales & Cotrina (2022) en el estudio titulado "Clima laboral y productividad de los trabajadores en una municipalidad de Chiclayo" (p. 7) el estudio busco la correlación entre estas dos variables, se aplicó un enfoque cuantitativo. El estudio lo realizo a la muestra conformada por 80 empleados de la municipalidad.

Flores, (2021) en su estudio de "Productividad y clima laboral en la empresa COMPARTAMOS FINANCIERA – PISCO, 2021" (p. 8) en la ciudad de Pisco, Compartamos Financiera ha experimentado un impacto significativo debido a la pandemia de COVID-19, lo que ha resultado en considerables pérdidas económicas y ha deteriorado el ambiente laboral. Los empleados se sienten incómodos debido a la falta de coordinación efectiva impulsado por el equipo ejecutivo, el cambio de los horarios de trabajo y la falta de flexibilidad.

García, (2024). en su estudio de "Clima organizacional y su influencia en la productividad laboral de una empresa constructora, Trujillo 2023" (p. ix) este estudio tenía como finalidad comprender cómo el clima organizacional incide en la productividad laboral. en una constructora. Se utilizó el estudio transversal con diseño correlacional cuantitativo, basado en una revisión bibliográfica. Como resultado, se demostró el 0.519 con el coeficiente de Pearson, indica una relación moderada y positiva entre las variables, la cual resultó ser estadísticamente significativa ($p < 0.002$). Finalmente, se concluyó que la productividad laboral está influenciada en un 26.9% por el clima organizacional.

Abad, (2022) citado por Santos y Zapata (2023) enfatiza en su estudio de "Desempeño laboral y motivación de los trabajadores en la empresa Constructora Y Servicios Generales La Regional E.I.R.L, Piura" (p. 16), el propósito del proyecto fue analizar la conexión del desempeño laboral y la



motivación en los empleados de la empresa. Opto por un enfoque cuantitativo básico, bajo el diseño descriptivo correlacional. Demostró un reducido grado de motivación, con un 50% de los empleados insatisfechos con el salario. En conclusión, las empresas deberían implantar métodos para incrementar el compromiso y la dedicación del equipo.

2.1.3. Antecedentes locales

Choquejahuá et al, (2024) en la tesis titulada "Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Privada San Carlos, 2020" (p. 24) su prioridad principal fue forjar el nexo entre estas dos variables en el escenario de la mencionada universidad. Los resultados del estudio revelaron un 46.7% del personal administrativo percibió buen clima organizacional y desempeño laboral. Y concluyo, efectivamente, el clima organizacional afecta notablemente el desempeño laboral de los colaboradores. (Llanos, 2023, p. 2)

Huanca, (2022) en su estudio realizado sobre la tesis de "Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno 2021-2022" (p. 32), el estudio trato de argumentar cómo el clima organizacional afecta el desempeño laboral en los empleados de la Municipalidad Provincial de Puno. Optó por un diseño de investigación correlacional analizo relaciones entre variables de manera cuantitativa y un corte transversal. Uso la correlación de Pearson obtuvo un 0.447, de significancia de 0.000, menor al nivel preestablecido (0.05). En conclusión, la investigación proporciona evidencia sólida que respalda la correlación positiva, "influye el clima organizacional de manera notable en el desempeño de los servidores públicos de Puno" (Monteza, 2023, p 4).



Según Llanos, (2023) En su estudio “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Centro De Salud Guadalupe Juliaca, 2020 – 2021” (p. viii), busco analizar el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores. Utilizó un diseño no experimental y un método observacional, prospectivo y analítico, se acogió en el enfoque cuantitativo. El SPSS fue la herramienta empleada. Los resultados mostraron, el clima organizacional estuvo correlacionado con el desempeño laboral del 87,30% de los empleados (es decir, 48 personas). Concluye que, este estudio demuestra la influencia positiva de un clima organizacional, en un mayor desempeño laboral del personal.

Para Ferro (2021) en su estudio de “Motivación y desempeño laboral en colaboradores de una corporación Minera de Puno, 2021”, el objetivo principal determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados (p.3), utilizó una metodología correlacional, transversal y no experimental. Los resultados mostraron, con un valor de 0.467 de Pearson y una significancia estadística de $p < 0.01$, confirma la existencia de relación positiva entre la motivación y el desempeño laboral.

Sánchez (2022) en la investigación “El clima laboral y la motivación laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huatasani de Juliaca, 2021” (p. 6), el objetivo del estudio busco la relación y el clima laboral y la motivación para trabajar en los funcionarios, trató con el enfoque cuantitativo, correlacional de corte transversal y con un diseño no experimental. Los hallazgos indican que se distribuyen con normalidad, dado que el valor p de 0.771 es mayor que el 0.05. Los resultados demuestran correlación optima entre el objetivo de esta investigación.



2.2. Bases teóricas

2.2.1 Motivación

2.2.1.1. Definición

De acuerdo con Chiavenato (2006) describe la motivación a modo de fenómeno que manifiesta de la relación entre un sujeto y su ambiente. Según el autor, la motivación de un individuo depende de las circunstancias específicas que enfrenta y de su percepción de esas circunstancias. Esta interacción puede influir en si la persona se siente motivada o no en un determinado momento.

Por otra parte, Herzberg (1959) explica que la motivación laboral se ve influenciada debido a dos clases de factores: motivacionales y los factores de higiene.

En cuanto a los factores motivacionales, al igual que los éxitos, la valoración y las obligaciones y los incentivos, son los fundamentales impulsores del bienestar laboral. Por otro lado, los factores de higiene, que incluyen el salario, el ambiente físico, las relaciones personales, el estatus y las condiciones laborales pueden generar descontento si no se manejan de manera adecuada.

También se describe como la habilidad de influir y motivar a otros para que trabajen en conjunto para alcanzar objetivos comunes. Es un proceso que involucra la interacción, la inspiración y la determinación de acciones. Goleman (1995) enfatizó la relevancia de manejo emocional es fundamental para un liderazgo exitoso, sugiriendo que los líderes emocionalmente inteligentes son más efectivos para motivar e inspirar a sus equipos.

2.2.1.2. Características

Enfocada en metas: La motivación se orienta siempre hacia la consecución de un objetivo específico, como adquirir una nueva habilidad o finalizar un proyecto.



Proceso ininterrumpido: No es un acontecimiento singular, sino de un proceso continuo que puede fluctuar en intensidad con el tiempo.

Intrínseca y extrínseca: Puede ser interna (como la satisfacción personal) o externa (como recompensas o reconocimiento).

Promueve acciones concretas: Motiva a las personas a tomar medidas específicas y persistentes para alcanzar sus objetivos.

Influencia emocional: Está íntimamente ligada a las emociones y puede ser afectada por el estado emocional de una persona.

Ciclo de retroalimentación positiva: Los logros y éxitos pueden incrementar la motivación, creando un ciclo de retroalimentación positiva.

Individualizada: Varía de una persona a otra, ya que lo que motiva a una persona puede no ser lo mismo que motiva a otra.

2.2.1.3. Dimensiones

Motivación intrínseca

Tal como afirma Deci y Ryan (1985) formularon la filosofía de la autodeterminación, lo cual investiga la motivación intrínseca y su conexión con la competencia social y la autodeterminación. De acuerdo con esta teoría, la motivación intrínseca nace del interior del sujeto y se orienta hacia actividades como la exploración, la experimentación, la curiosidad y la manipulación del entorno.

La motivación intrínseca es algo que un individuo aporta, involucra, realiza y activa para lo que quiere, en el momento que lo quiere. Para ello, es un tipo de motivación que llevas contigo, no depende del mundo externo, y actuarás cuando lo creas oportuno.



Motivación extrínseca

Según Deci y Ryan (1985) se refiere a una variedad de motivación que surge de circunstancias externas a la actividad en sí. En este contexto, lo que impulsa a la persona a actuar no está bajo su control directo, sino que depende de una combinación de elementos internos y externos.

La motivación extrínseca alguna causa en factores externos al individuo, en ellas las interacciones con otras personas o las circunstancias del entorno. Esto significa que su existencia está condicionada por elementos externos y depende de la satisfacción de ciertas condiciones ambientales, así como de la disposición y capacidad de otros para fomentar dicha motivación.

2.2.2. Productividad Laboral

2.2.2.1. Definición

Se define como la eficacia con la que un empleado, un grupo de trabajo o una organización generan bienes o servicios dentro de un marco temporal específico. Esta se considera una métrica clave. crucial para su evaluación del rendimiento y la eficiencia en el entorno laboral.

La productividad se entiende como la efectividad en la optimización del proceso para lograr un objetivo determinado. Se realiza un cálculo de la medida de productos y servicios generados de una unidad de periodo o por unidad de recursos utilizados. El autor Porter (1980) considera la productividad tal cual "el desempeño de un estado, industria o negocio que desarrolla mayor valor económico a partir de un conjunto dado de recursos".

2.2.2.2. Características

Eficiencia: Completar las tareas en el mínimo periodo posible sin involucrar la calidad.



Utilización de recursos: Maximizar el empleo de recursos tangibles, humanos y tecnológicos para obtener los propósitos.

Trabajo en equipo: Promover la cooperación efectiva entre los asociados del grupo.

Motivación: Mantener a los empleados motivados para que trabajen con mayor entusiasmo y dedicación.

Flexibilidad: Ajustar el entorno laboral a las preferencias del trabajador y proporcionar la conformidad de equilibrio entre el ámbito laboral y personal.

Comunicación: Establecer un sistema de comunicación eficiente dentro de la empresa.

2.2.2.3. Dimensiones

Capacitación

Es el proceso de crecimiento de las habilidades, conocimientos y actitudes de los colaboradores para que puedan ser capaz de profesar sus labores de forma más competente. Es una inversión esencial para las organizaciones con objetivos de mejora en su productividad y competitividad. Según Chivers (2002) como describe la capacitación "un conjunto de acciones diseñadas para fomentar las capacidades y habilidades del personal para que puedan desempeñarse mejor en sus roles actuales o futuros".

2.3. Definición de términos

Ausentismo

Como afirma la Real Academia Española, (2023) el ausentismo se describe a la ausencia frecuente de una persona de su lugar de trabajo o de sus responsabilidades. Esta ausencia puede estar justificada, como en casos de enfermedad o permisos legales, o no justificada.



Competencia

Así como también se menciona a la destreza, habilidad o suficiencia quien va dirigir una labor o acción de manera efectiva y eficiente. Además, puede denotar la rivalidad entre individuos o empresas que persiguen el mismo objetivo. Real Academia Española, (2023).

Compromiso

El compromiso es una obligación que una persona asume para llevar a cabo una tarea específica. También puede referirse a la responsabilidad y dedicación que alguien muestra en una relación, tarea o proyecto

Desgaste

El desgaste se refiere al deterioro gradual de las capacidades físicas o mentales debido al uso continuo o al estrés. Según Smith (2020), "el desgaste es el proceso de deterioro progresivo de las capacidades debido a la exposición continua a factores estresantes" (p. 45).

Eficiencia

Según Johnson (2019), "la eficiencia se determina como la integración entre los hallazgos adquiridos y los recursos utilizados para alcanzarlos" (p. 78).

Estrés laboral

Es la reacción física y afectiva negativa que acontece cuando las peticiones de la labor exceden las posibilidades del individuo. Según García (2021), "el estrés laboral es una acción adversa que las personas experimentan cuando las demandas del trabajo son superiores a sus capacidades" (p. 102).

Habilidades

Las habilidades son las aptitudes que se adquieren a través de la práctica y el estudio que nos permiten realizar tareas específicas. Según Pérez (2018),



“las habilidades son competencias desarrolladas mediante la práctica y la experiencia, que proporcionar la ejecución efectiva de las tareas” (p. 56).

Inspiración

La inspiración es la evolución de ser mentalmente alentado para realizar o sensación diferente, especialmente alguna creatividad. Según Martínez (2020), “la inspiración es el estado de ser mentalmente estimulado para realizar actividades creativas o innovadoras” (p. 34).

Liderazgo

El liderazgo se determina como la aptitud de contribuir y dirigir a otros en la búsqueda de objetivos compartidos. Según Rodríguez (2019), “el liderazgo es la habilidad de influenciar por un grupo de individuos junto a ello alcanzar las metas compartidas” (p. 89).

Satisfacción

La satisfacción es el sentimiento de placer o contento derivado de la realización de deseos o necesidades. Según López (2021), “la satisfacción en el estado afectivo positivo que resulto la realización de deseos o necesidades” (p. 67).



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Métodos de investigación

Para el actual proyecto se ha empleado con el método deductivo. De acuerdo con Hernández et al. (2014) este método comienza con teorías o principios generales y, a partir de ellos, se derivan conclusiones específicas.

3.2. Tipo de investigación

La investigación desarrollada busca unir la teoría con la realidad, con el fin de solucionar concretas a los enigmas que tienen un impacto tanto en la sociedad como en las personas. En la opinión de Hernández et al. (2014), además esta investigación se distingue por su atención a problemas específicos y su búsqueda de resultados tangibles que puedan ser implementados para resolver dichos problemas.

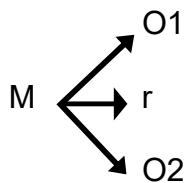
3.3. Nivel de investigación

En esta investigación fue correlacional descriptiva donde se enfoca en examinar y explicar de qué modo se relacionan las variables sin intervenir en ellas. Este tipo de análisis tiene como objetivo hallar pautas y cambios en los datos para comprender cómo se interrelacionan las variables. Según Hernández et al. (2014) través de este método, es posible obtener conclusiones sobre la naturaleza y dirección de las relaciones, aunque no se puede determinar una

causalidad directa.

3.4. Diseño de investigación

La recopilación de información en un solo momento o punto temporal distingue el diseño no experimental transversal, también conocido como transeccional. Sin manipular las variables de manera deliberada, este diseño busca explicar variables y examinar su influencia en un punto específico. Los autores Hernández et al. (2018), es útil obtener una situación o fenómeno en estudio "instantánea" en un momento determinado.



Donde:

M=Muestra

O1= Observación obtenida primero (motivación)

O2= Observación obtenida segunda (productividad laboral)

r = Coeficiente de correlación

3.5. Ámbito de investigación

La investigación expuesta se centró en el cuerpo laboral de la Constructora Servi Esmeralda E.I.R.L. ubicada en la localidad de Juliaca.

3.6. Población y muestra

Población

La referencia poblacional del estudio fueron 52 trabajadores de la Constructora Servi Esmeralda para la presente investigación.



Muestra

Para establecer el tamaño y muestra del plan de investigación se calculó mediante muestreo probabilístico de nivel de confianza del 95 % y un espacio para el error del 5 %, empleando la siguiente formula:

$$n = \frac{N Z^2 * P (1-P)}{(N-1)e^2 + Z^2 * P (1-P)}$$

Donde el valor es:

(n): Tamaño de la muestra.

(Z): Valor z correspondiente al nivel de confianza (1.96 para 95%).

(p): Proporción esperada de la población.

(e): Margen de error.

(N): Tamaño total de la población.

Este método asegura que los hallazgos reflejen fielmente a la población en su conjunto.

Donde.

$$n = \frac{52(1.96)^2 * 0.5(1 - 0.5)}{(52 - 1)0.05^2 + 1.96^2 * 0.5(1 - 0.5)}$$

$$n = 45.9056898612 = 46$$

La muestra fue de 46 encuestados.

3.7. Técnicas e instrumentos de recogidas de datos

Técnicas

A fin de recopilar información, se trabajó con el procedimiento de encuestas, aplicadas individualmente a cada colaborador de la empresa Constructora Servi Esmeralda E.I.R.L.



Instrumentos

Con la intención de la recopilación de datos, se optó usar un cuestionario de investigación basado en la escala de Likert.

Tabla 2

Escala de Likert

1 / Nunca

2 / Casi nunca

3 /A veces

4 / Casi siempre

5 / Siempre

Nota: Escala de Likert

3.8. Validez y confiabilidad del instrumento

Validez

Se valido al juicio de un experto

Confiabilidad del instrumento

0.9 y superior: Excelente (muy alta fiabilidad)

0.8 al 0.9: Buena (alta fiabilidad)

0.7 al 0.8: Aceptable (fiabilidad moderada)

0.6 al 0.7: Cuestionable (fiabilidad baja)

0.5 al 0.6: Pobre (muy baja fiabilidad)

Menos de 0.5: Inaceptable (no fiable)

Tabla 3*Estadísticas de fiabilidad***Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.931	16

Nota: Alfa de Cronbach por SPSS V26.0

El Alfa de Cronbach de .931 evidencia que el cuestionario tiene una alta fiabilidad interna. Esto significa que los ítems son coherentes que convergen en un mismo concepto

3.9. Diseño y contrastación de hipótesis**Diseño**

Dentro de la contrastación de hipótesis, se llevó a cabo con una prueba de normalidad con el objetivo principal de evaluar en qué medida tiene la dispersión de los datos, se desvía de lo que se esperaría si estos provinieran de una distribución normal. En el desarrollo del análisis, se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk, particularmente diseñada para trabajar con muestras inferiores a 50. Esta prueba evalúa si los datos siguen una asignación de manera normal o si, por el contrario, presenta una desviación significativa.

- Si ($p > \alpha$) (0.05), la distribución es normal.
- Si ($p \leq \alpha$) (0.05), la distribución no es normal.



Según Shirley (2019), " A diferencia de las pruebas paramétricas, las no paramétricas no están limitadas por supuestos sobre la distribución de los datos", por lo que se encontrará el p-valor y se aceptará H_0 o H_1 , la regla es:

- ♣ Si p es $>$ a 0.05 se acepta H_0
- ♣ Si p es $<$ a 0.05 se acepta H_1

3.10. Recogida de datos

Con el fin de recopilar y trabajar con los datos en este proyecto, se llevó una evaluación basada en los resultados de las encuestas. Posteriormente, se estableció una matriz en Excel que incluía las respuestas del cuestionario, y se investigó correspondiente utilizando SPSS versión 26.0, generó tablas de porcentaje y frecuencia para realizar un análisis descriptivo detallado.



CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación

Prueba de normalidad

Tabla 4

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad		
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
MOTIVACION	,961	46	,124
PRODUCTIVIDAD	,912	46	,002

Nota: SPSS v26.

Para la variable motivación, el grado de significación (p-valor) encontrado fue de 0.124 superior al grado de relevancia comúnmente aceptado de 0.05. Esto demuestra que la hipótesis nula de normalidad no hay manera de evitar aceptar. Por otro lado, la evidencia es insuficiente para deducir, los datos relacionados con la motivación no se distribuyen.

En la variable Productividad, el valor de significación (p-valor) se obtenido de 0.002, inferior al establecido de 0.05. Esto significa que se rechaza la hipótesis de normalidad nula. Por otra parte, hay pruebas suficientes para llegar a la conclusión en relación a la información obtenida sobre la productividad no siguen una tendencia convencional.

4.2. Análisis e interpretación de datos

Objetivo general

Tabla 5

Prueba Kruskal-Wallis

Resumen de prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	
N total	46
Estadístico de prueba	8.990 ^a
Grado de libertad	2
Sig. asintótica (prueba bilateral)	.011

Nota: Elaborado en SPSS v26

El valor de significación asintótica (p-valor) es .011, para ello es inferior que al grado de implicación que comúnmente utilizado de 0.05. Por consiguiente, hay diferencias significantes a través de las variables comparados. Esto implica que la motivación resulta una influencia notable en la productividad laboral de los empleados en la empresa Constructora Servi Esmeralda de la ciudad de Juliaca.

Objetivo específico 1

Tabla 6

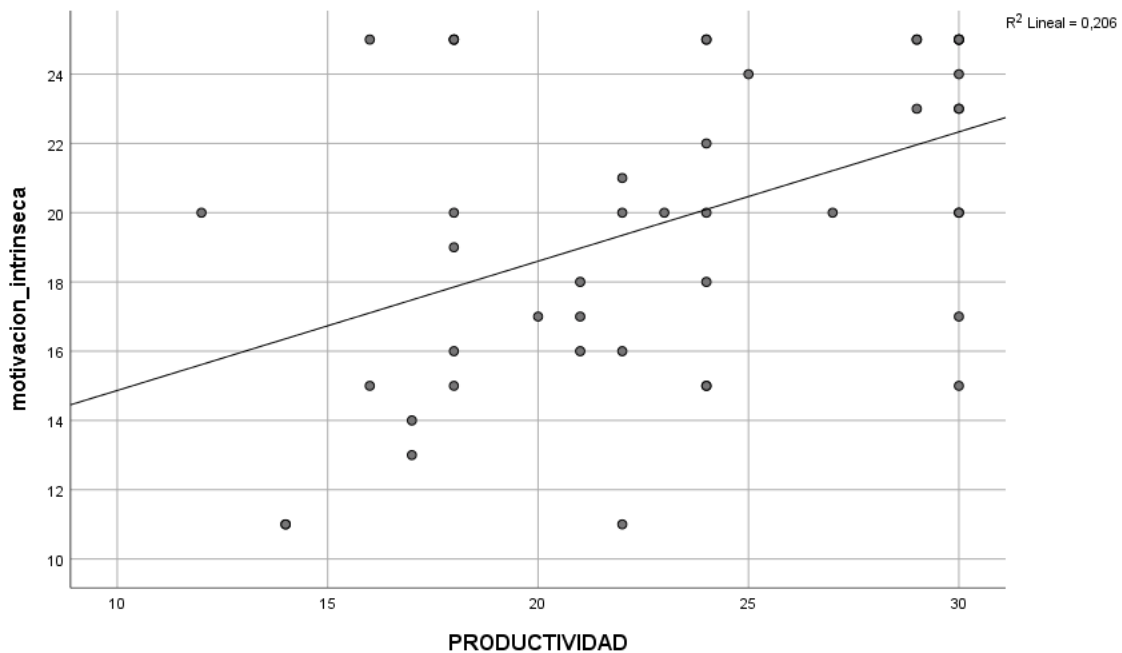
Correlación entre motivación intrínseca y productividad

		Correlaciones		
			Motivación intrínseca	PRODUCTIVIDAD
Rho de Spearman	de	Coefficiente de correlación	1,00	,42
		Sig. (bilateral)	0	1**
		N	46	46
		Coefficiente de correlación	,421*	1,0
Rho de Spearman	de	Sig. (bilateral)	,004	.
		N	46	46
		Coefficiente de correlación	1,0	,42
		Sig. (bilateral)	0	1**

Nota: Elaborado en SPSS v26

Figura 1

Correlación entre Motivación intrínseca y productividad



Nota: Elaborado en SPSS v26



Interpretación

El p-valor calculado es de 0.001, es inferior que 0.01, según se presenta en la tabla 6 y la figura 1. Esto permite rechazar la hipótesis nula a favor de la alternativa. Además, con un grado de significancia inferior a 0.05, el coeficiente rho de Spearman de 0,421 establece una correlación directa de la motivación intrínseca y productividad, con un grado moderado de relación. Según nos indica (Hernández-Sampieri, 2018), estos resultados reflejan la influencia significativa que tiene la motivación intrínseca en la productividad laboral de los colaboradores en la empresa Constructora Servi Esmeralda.

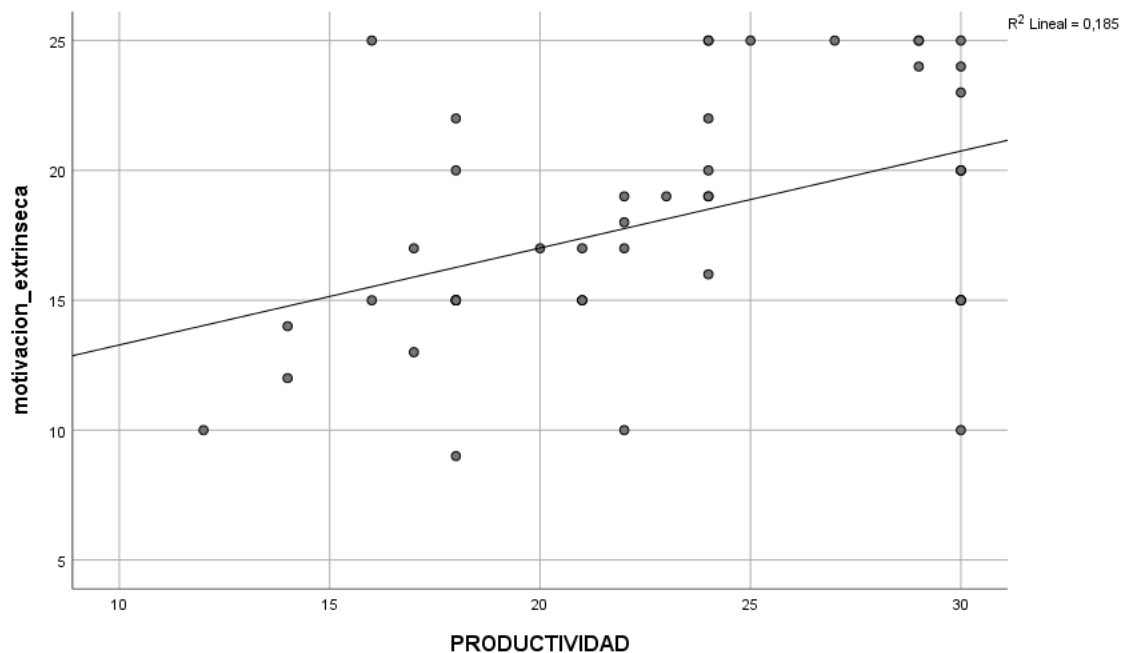
Objetivo específico 2

Tabla 7

Correlación entre Motivación extrínseca y productividad

Correlaciones				
			Motivación extrínseca	PRODUCTI VIDAD
		Coeficiente de		,41
		correlación	1,000	8**
	Motivación			,00
	extrínseca	Sig. (bilateral)	.	4
Rho de		N	46	46
Spearman		Coeficiente de		1,0
		correlación	,418**	00
	PRODUCTIVIDAD			,00
		Sig. (bilateral)	4	.
		N	46	46

Nota: Elaborado en SPSS v26

Figura 2*Correlación entre Motivación extrínseca y productividad*

Nota: Elaborado en SPSS v26

Interpretación

Como se observa en la Tabla 7 y la Figura 2, el p-valor calculado es de 0.001, es inferior que 0.01. Esto hace posible admitir la hipótesis alternativa y desestimar la hipótesis nula. Además, el coeficiente rho de Spearman de 0,421, inferior a 0.05, indica una correlación estrecha o positiva en relación con las variables de motivación intrínseca y productividad, con una relación moderada. Según nos indica (Hernández-Sampieri, 2018). en los colaboradores en la Constructora Servi Esmeralda.

Objetivo específico 3

Tabla 8

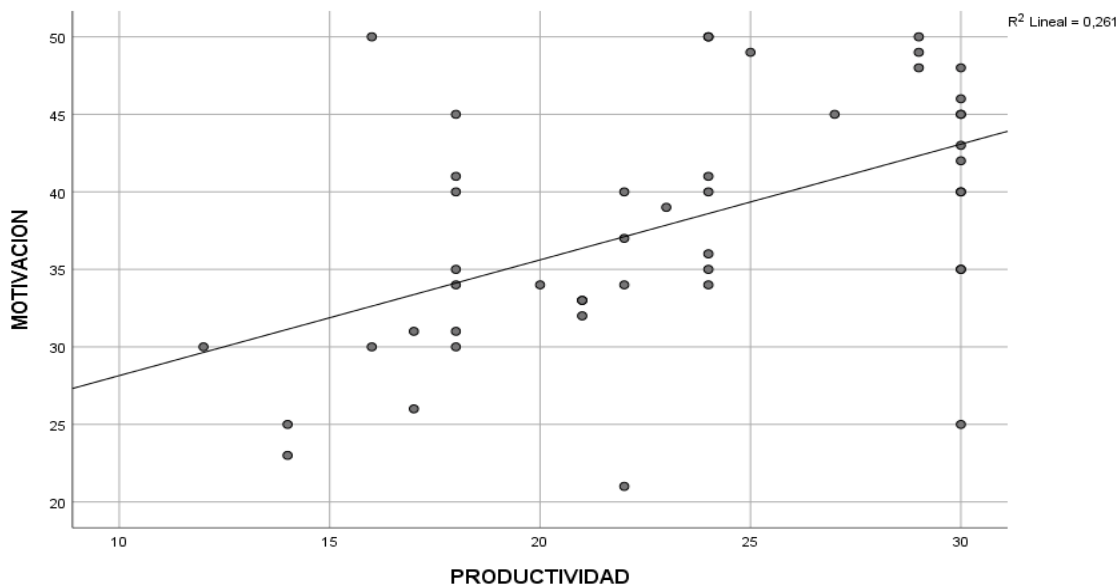
Correlación entre Capacitación y motivación

Correlaciones				
			PRODUCTIVIDAD (Capacitación)	MOTIVACION
Rho de Spearman	PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación	,523**	1,000
	DAD	Sig. (bilateral)	,000	.
	(Capacitación)	N	46	46
	MOTIVACION	Coefficiente de correlación	1,000	,523**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	46	46

Nota: Elaborado en SPSS v26

Figura 3

Correlación entre Capacitación y motivación



Nota: Elaborado en SPSS v26

Interpretación

La tabla 8 y la figura 3 muestran que el p-valor calculado es de 0.000, es menor que 0.01. Esta situación permite aceptar la hipótesis alterna y desestimar la hipótesis nula. Existe una correlación directa o positiva de motivación y productividad, con un grado de relación moderado, según el coeficiente rho de Spearman de 0,523, cuyo nivel de significancia es menor que 0.05. Según nos indica (Hernández-Sampieri, 2018). de los colaboradores en la Constructora Servi Esmeralda.

4.3. Prueba de hipótesis

Objetivo general

Tabla 9

Prueba de hipótesis de motivación y productividad

Resumen de contrastes de hipótesis

Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
La distribución de MOTIVACION es la misma entre categorías de PROD_LAB.	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	.011	Rechace la hipótesis nula.

Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significación es de .050.

Nota: Elaborado en SPSS v26

Decisión

Existe una diferencia notablemente en cuanto a la distribución de la motivación y la productividad laboral. Esto sugiere que la motivación varía en función significativa según la categoría de productividad laboral en la muestra analizada.

Objetivo específico 01**Tabla 10***Prueba de hipótesis de motivación intrínseca y productividad***Medidas simétricas**

	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,404	,104	3,817	,000
N de casos válidos	46			

Nota: Elaborado en SPSS v26

Para conocer si la productividad está conectada con la motivación extrínseca, del mismo modo que la correlación de Tau-b de Kendall, obteniendo una $r(46) = 0,339$ significación de 0.003, indicándonos entre las variables motivación y productividad es directa o positiva y en un grado de correlación es bajo.

Demostrándonos que existen correlación que relaciona la variable motivación y la motivación extrínseca, pero de grado bajo de los colaboradores en la Constructora Servi Esmeralda.

Objetivo específico 02**Tabla 11***Prueba de hipótesis de motivación extrínseca y productividad***Medidas simétricas**

	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,339	,113	2,951	,003
N de casos válidos	46			

Nota: Elaborado en SPSS v26

Para conocer si la productividad está relacionada con la motivación extrínseca, se desarrolló la correlación de Tau-b de Kendall, obteniendo una $r(46) = 0,351$ significación de 0.003, indicándonos que si existe correlación entre motivación y productividad es directa o positiva y su grado de correlación es bajo.

Demostrándonos que existen correlación entre las dos variables motivación y la motivación intrínseca, pero de grado bajo de los colaboradores en la Constructora Servi Esmeralda.

Objetivo específico 03

Tabla 12

Prueba de hipótesis capacitación y motivación

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,351	,116	2,954	,003
N de casos válidos		46			

Nota: Elaborado en SPSS v26

Para conocer si la productividad está relacionada con la motivación extrínseca, se llevó a cabo con Tau-b de Kendall, obteniendo una $r(46) = 0,404$, significación de 0.000, indicándonos que, si existe correlación de motivación extrínseca y productividad, es directa o positiva y su grado de relación es moderada.

Lo que nos quiere decir es que, a mayor motivación extrínseca, la productividad será mayor de los colaboradores en la Constructora Servi Esmeralda.



4.1. Discusión de resultados

El estudio presentado, titulada “Influencia de la motivación para mejorar la productividad laboral de los colaboradores en la empresa Constructora Servi Esmeralda Juliaca, 2024”, surgió de la observación de un problema real. Se efectuó un análisis exhaustivo de la precisión, utilizando el análisis del Alfa de Cronbach, se empleó el paquete estadístico SPSS v26.0. Se obtuvo un alfa de 0.931 para las variables trabajo en equipo y clima laboral, lo que indica una alta consistencia. Además, este estudio permitió adquirir un conocimiento profundo sobre la motivación y productividad laboral.

Sin embargo, muchas empresas constructoras no implementan estos factores o simplemente buscan ahorrar tiempo y dinero. La productividad laboral depende principalmente de la remuneración; un trabajador bien remunerado tiende a aumentar su rendimiento, lo que se traduce en un mejor desempeño. En resumen, la influencia de la motivación es significativa, indicando que ambas variables son interdependientes: no puede haber una buena productividad laboral sin una buena motivación. Los hallazgos mostraron que cuando los empleados tienen un ambiente laboral adecuado, estarán muy comprometidos con su trabajo, lo que facilita el logro y expansión. Además, los descubrimientos de la investigación abren la posibilidad de futuros estudios podrían explorar sobre la motivación y productividad laboral, las cuales podrían contrastarse con los hallazgos de otros estudios similares.

En su tesis, Villalba (2021) planteó definir la correlación entre el clima organizacional y métricas como la productividad. La investigación utilizó una técnica correlacional y se basó en fuentes primarias recolectadas in situ. Se encuestó a 64 servidores públicos empleando la escala de Likert, asegurando



así la solidez del cuestionario, evaluada mediante del Alpha de Cronbach.

De acuerdo con la investigación publicada por Colodro y Goyzueta en 2023, destaca la trascendencia de la satisfacción laboral sobre el aumento de la productividad. Los bancos más sólidos del sistema financiero boliviano se esfuerzan por crear ambientes laborales favorables, ya que esto garantiza una mayor satisfacción entre los empleados. La gestión ineficaz de los empleados puede tener consecuencias graves, afectando la visión institucional, resulta evidente el rendimiento general de la empresa.

Según You et al, (2022) este estudio analiza cómo el clima de innovación en una entidad influye en las acciones innovadoras de los colaboradores, destacando el papel mediador de la propiedad psicológica y el papel moderador de la interdependencia de tareas. Se recopilaron datos de 326 empleados y sus supervisores directos en 13 empresas de Guangdong, China. Los resultados muestran que un clima organizacional innovador se encuentra positivamente relacionado con la iniciativa innovadora del personal, y que la propiedad psicológica actúa como un mediador completo en esta relación.

Para Estevez (2023) este estudio se centra en el recurso indispensable en la construcción de la capital colombiana, considerándolo esencial para el bienestar de la industria y las empresas involucradas. El objetivo es comprender que motivan a los empleados y cómo estos influyen en la productividad, individualmente como colectivo.

Según López & Castiblanco, (2021) este estudio profundizó en el análisis cómo el clima laboral afecta la productividad en Unión Soluciones S.A.S., una empresa en Bogotá, Colombia. Participaron 56 empleados, usó un enfoque cuantitativo y método descriptivo. La herramienta principal fue una encuesta



previamente validada. Los resultados mostraron que el ambiente de trabajo en la empresa es positivo.

Herrera y Saavedra (2021) encontraron en el estudio que los empleados de CORPAC Lima que se sienten más realizados en su trabajo tienden a ser más productivos, lo que sugiere que el clima organizacional, y en particular la sensación de superación personal está intrínsecamente ligada al buen desempeño en el trabajo. Utilizaron el índice de Pearson, y Kolmogorov-Smirnov prueba que aseguró normalidad requerida para este análisis. Concluyeron que la satisfacción personal es esencial para ser más productivos.

Reátegui (2023) buscó a través de esta investigación, evidenciar cómo la motivación impulsa el rendimiento de los obreros y contribuye al éxito de la constructora. A través del análisis de Spearman reveló una sólida asociación positiva ($p = 0.675$) entre la productividad. Concluyó que los elementos de motivación proporcionados por la empresa determinan el grado de motivación necesario para mantener y aumentar la productividad laboral.

Gonzales & Cotrina (2022,) este estudio investiga la relación sobre el clima laboral y la productividad en una institución municipal. Valiéndose de un enfoque cuantitativo, se evaluaron ambas variables que seleccionó una muestra de ochenta funcionarios municipales. Lo que se pretendía era comprender cómo el ambiente de trabajo moldea el desempeño laboral.

Según Flores, (2021) las autoridades financieras implementaron acciones para aminorar el golpe de la crisis y mejorar el clima laboral. Sin embargo, el COVID-19 afectó considerablemente a Compartamos Financiera en Pisco, ocasionando importantes pérdidas económicas y un deterioro en el ambiente laboral. Los empleados se sienten incómodos a la falta de coordinación efectiva



de la dirección ejecutiva, cambios en los horarios de trabajo y falta de flexibilidad.

García (2024) en esta investigación priorizo cómo las condiciones laborales influyen en los resultados de la fuerza laboral en una constructora en Trujillo durante 2023. Este estudio reveló una relación moderadamente aceptable y significativa, con una correlación de 0.519 y un valor de significancia de 0.002. Esto pudo inferir que un mejor clima organizacional puede contribuir a una mayor productividad en la empresa constructora estudiada.

Los resultados del estudio de Abad (2022) no encontraron relación del desempeño laboral sobre la motivación de los empleados, con un valor de significancia de 0.420. Sin embargo, la alta insatisfacción salarial dentro del colectivo laboral sugiere que necesitan mejorar el ambiente laboral y, potencialmente, el desempeño. Se aconseja a las empresas implementen estrategias integrales, incluyendo revisiones salariales y programas de reconocimiento.

Además, el estudio de Llanos (2023) proporciona evidencia sólida de la importancia del clima organizacional en el desempeño laboral. Este estudio evidencia la necesidad de replantear las estrategias de gestión de personas en el sector salud y subrayan la necesidad de crear espacios de trabajo estimulantes generan mayor compromiso de los empleados.

Choquejahuá et al. (2024) se enfocó en examinar la relación sobre el clima organizacional y el desempeño laboral del staff administrativo en la Universidad Privada San Carlos. Los resultados fueron claros: una proporción significativa de los empleados (46.7%) percibe altos niveles. Además, descubrió un vínculo importante entre ambas variables.



El estudio de Huanca (2022) presenta un hallazgo clave: halla una relación estadísticamente significativa en comparación con el clima organizacional y el desempeño laboral en los funcionarios municipales de Puno. El coeficiente de Pearson de 0.447 indica una correlación moderada y positiva, el asunto sugiere que mejorar el clima organizacional mejora el desempeño laboral.

El estudio de Ferro (2021) demuestra que la motivación impulsa sobre el desempeño laboral de los empleados. La correlación de 0.467 señala que las variables están moderadamente relacionadas pero significativa, lo que sugiere la motivación es directamente proporcional al desempeño laboral.

Según la investigación de Sánchez, (2022) optó un enfoque que busca cuantificar, empleando el diseño de investigación correlacional de corte transversal. Mostraron una distribución normal de los datos en las variables ($p = 0.771 > \alpha = 0.05$). en conclusión, se mostró una correlación favorable del clima laboral y la motivación para trabajar.



CONCLUSIONES

- PRIMERA:** En consecuencia, podemos concluir con un alto grado de certeza que al menos uno de los grupos presenta una mediana distinta a la de los demás. Los datos recopilados y analizados en la prueba de Kruskal-Wallis indican sobre cómo influye la motivación significativamente en la productividad laboral. Por lo tanto, la constructora debería considerar estrategias que busque impulsar el desempeño y la dedicación de su equipo de trabajo, como programas de estímulo, reconocimiento y capacitación.
- SEGUNDA:** En conclusión, los resultados obtenidos permiten afirmar con un alto grado de confianza (99%) que encuentra una correlación positivamente moderada entre la motivación intrínseca y la productividad. Cuanto mayor sea la motivación intrínseca, también lo hace la productividad.
- TERCERA:** En conclusión, los resultados obtenidos permiten afirmar con un alto grado de certeza (99%) que encuentra una correlación positivamente moderada entre la motivación extrínseca y la productividad. En la medida que aumente la motivación extrínseca, también lo hace la productividad.
- CUARTA:** En conclusión, los resultados obtenidos permiten afirmar con un alto grado de confianza (99%) que encuentra una correlación positivamente moderada entre la capacitación y la motivación. Esto implica que, el incremento de la capacitación, también lo hace la motivación.



RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Para mejorar la productividad laboral, la empresa podría implementar las siguientes estrategias: planes de bonificación; ofrecer recompensas y valoración por el buen desempeño, desarrollo profesional; proveer oportunidades para ampliar conocimientos y adquirir nuevas competencias profesional, y atmósfera laboral positivo; fomentar un clima laboral que promueva la innovación y la colaboración.
- SEGUNDA:** Se recomienda impulsar un ambiente de trabajo que fomenta la autonomía, la evolución profesional y la satisfacción laboral puede ser útil a mejorar la motivación intrínseca a largo plazo, incluso si no tiene un efecto significativo sobre en la productividad.
- TERCERA:** Se recomienda que los incentivos externos son valiosos, por lo cual es fundamental complementar la motivación extrínseca con los factores internos como el sentido del propósito y el crecimiento personal.
- CUARTA:** Implementar programas de capacitación y desarrollo que alineen las metas personales de los colaboradores, teniendo en cuenta los logros a conseguir, puede fomentar una mayor motivación intrínseca y, potencialmente, mejorar la productividad.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad C. A. (2022). Desempeño laboral y motivación de los trabajadores en la empresa constructora y servicios generales La Regional E.I.R.L – PIURA (0000-0003-1308-8737) - ORCID
- Alan Neill, D., & Cortez Suárez, L. (2018). Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica. MZ Diseño Editorial. <https://doi.org/ISBN: 978-9942-24-093-4>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. McGraw-Hill.
- Chivers, D. (2002). *Human resource development*. Thomson Learning.
- Choquejahuá, L., Flores, N., Zegarra, S., Pari, Y., Onofre, J., & Olivera, J. (2024). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la universidad privada San Carlos 2020. *Llamkasun*, 4(2), 24-36. <https://doi.org/https://doi.org/10.47797/llamkasun.v5i1.125>
- Christina, S. (2019). *The Impact of Organizational Climate on Employee Productivity*.
- Chucho, J. V. (2022). *Propuesta de mejoramiento de liderazgo cooperativista basado en el clima organizacional De La Cooperativa De Ahorro Y Crédito Minga Ltda*. Universidad Tecnológica Indoamérica.
- Colodro, J., & Goyzueta, S. (2023). Relación entre la Satisfacción Laboral y la Productividad de los trabajadores de las Entidades de Intermediación Financiera del Sistema Bancario en la ciudad de Tarija. *Revista Perspectivas*, 61-86.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in*



- Human Behavior*. Springer.
- Estevez, D. A. (2023). La motivación sobre la productividad en una empresa del sector de la construcción, y la incidencia de las costumbres del colaborador. Fundación Universidad De América Facultad De Ciencias Economicas Y Administrativas Programa Maestria MBA Bogotá D.C.
- Ferro, F. W. (2021). Motivación y desempeño laboral en colaboradores de una corporación Minera de Puno, 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/74189>
- Flores, A. (2021). *Productividad y clima laboral en la empresa Compartamos Financiera – Pisco, 2021*. Universidad Autónoma De Ica.
- Garcia A. H. (2024). Clima organizacional y su influencia en la productividad laboral de una empresa constructora, Trujillo 2023, (orcid.org/0009-0000-9819-4023)
- García, M. (2021). El estrés laboral: Causas, efectos y estrategias de prevención.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. New York: Bantam Books.
- Gonzales, L., & Contrina, M. (2022). Clima Laboral y productividad de los trabajadores en una municipalidad de Chiclayo. *Universidad Cesar Vallejo*, 74.
- Hellriegel, D., Slocum, J. W., Woodman, R. W., & Ulrich, D. (2005). *Comportamiento organizacional*.
- Hernández, Roberto, Carlos Fernández, y María del Pilar Baptista. 2014. *Metodología México: Thomson Learning de la investigación*. México D.F.: McGRAW-HIL. INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. <https://doi.org/978-1-4562-2396-0>



- Hernández, Roberto, Carlos Fernández, y Pilar Baptista. 2003. Metodología de la investigación. 3a. edición. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Herrera, F., & Saavedra, L. (2021). Relación entre clima organizacional y productividad de trabajadores de la corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial- 2019. *USIL*, 95.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.
- Huanca, C. (2022). Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno 2021-2022. *Investigacion en Gestion y Finanzas*, 1(2), 32-37.
<https://doi.org/https://revistas.unap.edu.pe/journal/index.php/rigf>
- Huaman S. M. (2024). Clima organizacional y productividad laboral en el personal de una entidad financiera, Chota.
repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/148480
- Johnson, A. (2019). La eficiencia en la gestión de recursos.
- Llanos, Y. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud Guadalupe Juliaca, 2020 - 2021*.
repositorio.unap.edu.pe.
- López, N., & Castiblanco, K. (2021). Clima laboral como factor influyente en el nivel de productividad: Caso Unión Soluciones S.A.S. *REVISTA CHILENA DE ECONOMÍA Y SOCIEDAD*, 1, 15.
- López, R. (2021). La satisfacción y el bienestar emocional.
- Maslow, A. H. (1943). *A theory of human motivation*. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Martínez, P. (2020). La inspiración en la creatividad moderna.



- Minaya K. Y. & Oller N. I. (2022). El clima laboral y la productividad de los trabajadores de la Empresa Integra Retail S.A.C. – Marcimex, Barranca - 2022. repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/119256
- Monteza Y. L. (2023). Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bagua, año 2020. Universidad Nacional de Cajamarca. repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/6678
- Naranjo Pereira, M. L. (2009). una revision teorica sobre estres y algunos aspectos relavantes del estres. *revista educacion*, 171 - 190.
- Nguyen, P.-H., Nguyen, L.-A. T., Nguyen, T.-H. T., & Vu, T.-G. (2024). Exploring complexities of innovation capability in Vietnam's IT firms: Insights from an integrated MCDM model-based grey theory. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 10(3), 100328. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100328>
- Real Academia Española. (2023). Cultura En *Diccionario de la lengua española* (23.^a ed.).
- Porter, M. E. (1980). *Competitive strategy*. New York: Free Press.
- Pérez, L. (2018). Desarrollo de habilidades: Teoría y práctica.
- Reategui I. G. (2023). La motivación en construcción civil y su influencia en la productividad laboral De La Empresa Constructora Cumbaza SAC, Tarapoto 2021.
- Rodríguez. 2005. *Psicología de las organizaciones*. editado por UOC. Barcelona.73-82. <https://doi.org/https://doi.org/10.15381/idata.v23i2.17653>
- Rodríguez, M. (2019). El liderazgo efectivo: Teorías y prácticas.



- Sampieri, R. H. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill México.
- Sanchez, S. (2022). *El clima laboral y la motivación laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Huatasani de Juliaca, 2021*. Universidad Peruana Unión . <https://doi.org/repositorio.upeu.edu.pe>
- Santos K. P. & Zapata S.M. (2023). La motivación y el compromiso laboral en los operarios de una empresa Pesquera Privada De Lima, 2022 Universidad Señor de Sipán repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/11631
- Shirley, A. A. (2019). *La importancia de las pruebas no paramétricas en la investigación social*. Revista de Investigación Social, 15(2), 35-52
- Smith, J. (2020). El desgaste: Un estudio sobre el deterioro progresivo
- Villalba, L. (2021). Diagnóstico del clima organizacional en colaboradores de una empresa financiera en Asunción, Paraguay. *Universidad de la Integración de las Américas, Facultad de Gestión. Asunción, Paraguay*, 9-9.
- You, Y., Hu, Z., Li, J., Wang, Y., & Xu, M. (2022). The Effect of Organizational Innovation Climate on Employee Innovative Behavior: The Role of Psychological Ownership and Task Interdependence. *Frontiers in psychology*, 856407.



ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA SERVI ESMERALDA JULIACA, 2024

ENFOQUE: Cuantitativo **MÉTODO:** Deductivo **TIPO:** Aplicativo **NIVEL:** Correlacional Descriptivo **DISEÑO:** No Experimental transversal **POBLACIÓN:** 52 **MUESTRA:** 46 **TÉCNICA:** Encuestas **INSTRUMENTO:** Cuestionario.

Planteamiento del problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Dimensiones	Indicadores
<p>Problema principal</p> <p>¿Cómo influye la motivación para mejorar la productividad laboral de los colaboradores en la empresa Constructora Servi Esmeralda Juliaca, 2024?</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe una relación positiva y significativa entre la motivación y la productividad laboral de los colaboradores en la empresa Constructora Servi Esmeralda Juliaca, 2024.</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Conocer la influencia de la motivación para mejorar la productividad laboral de los colaboradores en la empresa Servi Esmeralda Juliaca 2024.</p>	<p>Independiente</p> <p>MOTIVACIÓN</p>	<p>Motivación</p> <p>Intrínseca</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción personal ● Curiosidad ● Deseo de logro ● Autonomía ● Búsqueda de desafíos
<p>Problemas Específicos</p> <p>1. ¿Cómo determinar la relación de la motivación intrínseca en la productividad laboral de los colaboradores en la empresa</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>1. La motivación intrínseca de los colaboradores se encuentra positivamente relacionada con su productividad laboral en la empresa</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>1. Determinar la relación en la motivación intrínseca en la productividad laboral de los colaboradores en la empresa</p>	<p>PRODUCTIVIDAD LABORAL</p>	<p>Motivación</p> <p>Extrínseca</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Recompensa monetaria ● Reconocimiento ● Ascenso ● Beneficios



<p>Constructora Servi Esmeralda Juliaca, 2024?</p>	<p>Constructora Servi Esmeralda Juliaca, 2024.</p>	<p>Constructora Servi Esmeralda Juliaca, 2024.</p>			<p>adicionales</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Elogios
<p>2. ¿Cómo determinar la relación de la motivación extrínseca en la productividad laboral de los colaboradores en la empresa Constructora Servi Esmeralda Juliaca, 2024?</p>	<p>2. La motivación extrínseca de los colaboradores se encuentra positivamente relacionada con su productividad laboral en la empresa Constructora Servi Esmeralda Juliaca, 2024.</p>	<p>2. Determinar la relación en la motivación extrínseca en la productividad laboral de los colaboradores en la empresa Constructora Servi Esmeralda Juliaca, 2024.</p>		<p>Capacitación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mejorar en el desempeño - Satisfacción en la capacitación - Aplicación del conocimiento - Retorno de la inversión - Eficacia - Eficiencia
<p>3. ¿Como determinar la capacitación y su influencia de la motivación de los colaboradores en la empresa Constructora Servi Esmeralda Juliaca, 2024?</p>	<p>3. La capacitación de los colaboradores se encuentra positivamente relacionada con la influencia de la motivación en la empresa Constructora Servi Esmeralda Juliaca, 2024.</p>	<p>3. Determinar la capacitación y su influencia de la motivación de los colaboradores en la empresa Constructora Servi Esmeralda Juliaca, 2024.</p>			

MATRIZ DE DATOS

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

CUESTIONARIO MOTIVACION LABORAL

AUTOR:

AÑO:

PROCEDENCIA:

Escala				
Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
1	2	3	4	5

	Motivación Intrínseca	1	2	3	4	5
a	¿Las actividades que realizan te dan satisfacción personal?					
b	¿Te impulsa a explorar nuevas ideas o conceptos?					
c	¿Cómo te sientes cuando alcanzas una meta que te has propuesto en la empresa?					
d	¿crees que la autonomía influye en tu nivel de compromiso con la empresa?					
f	¿En la empresa donde labora, existe actividades que te estimulan a mejorar tu labor?					
	Motivación Extrínseca					
a	¿los incentivos te motivarían a mejorar tu desempeño laboral?					
b	¿Es importante para ti la estabilidad laboral y los beneficios sociales?					
c	¿Te gustaría que se reconocieran tus logros y contribuciones en la empresa?					
d	¿Es importante es para ti sentirte valorado/a en tu trabajo?					
e	Es importante los ascensos como factor motivador en el trabajo					
	Productividad Laboral - Capacitación					
a	¿Crees que la capacitación que has recibido ha influido en tu productividad laboral?					
b	¿Consideras que la capacitación recibida te ha ayudado a mejorar tu desempeño en tu puesto de trabajo?					
a	¿Crees que la capacitación puede contribuir a tu desarrollo profesional a largo plazo?					
c	¿Crees que la capacitación que has recibido ha contribuido al logro de los objetivos de la empresa?					
d	¿La capacitación te ha ayudado a aumentar la eficiencia o mejorar la calidad de tu trabajo?					
e	¿Cómo crees que la capacitación ha influido en tu productividad y en la calidad de tu trabajo?					

62

63

64

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

1005 p. m. 01/10/2024

PANEL FOTOGRAFICO







VALIDACION DEL INSTRUMENTO
UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁZQUES
FACULTAD DE INGENIERIA DE SISTEMAS
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERIA EMPRESARIAL E INFORMATICA
TITULO: INFLUENCIA DE LA MOTIVACION PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD
LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA SERVI
ESMERALDA JULIACA, 2024

- I. REFERENCIA**
- EXPERTO : *Ing. Ramiro A. Rodríguez Sotoca*
 - PROFESIÓN : *Ingeniero de Sistemas*
 - CARGO ACTUAL : *Docente*
 - GRADO ACADÉMICO : *Titulado*
- II. ASPECTO DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS					
		DEFICIENT	REGULAR	BUENA	MUY	EXCELENT
1. CLARIDAD	Está redactado con el lenguaje apropiado	1	2	3	X	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	X	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables	1	2	3	4	X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	X	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	X	5
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	X
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices	1	2	3	4	X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	4	X
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	X	5

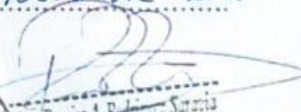

Coeficiente de valorización porcentual, $C = \frac{\text{Total}}{50} = \frac{45}{50}$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$)
- b. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$)

Lugar y fecha: *Juliaca 06 de Noviembre 2025*



 Ing. Ramiro A. Rodríguez Sotoca
 DNI 60417269 CIP 120135
 DOCENTE

Firma del experto



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 20-03-2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos:	FLORA NANCY HUANCA QUISPE
Dirección:	JR. RINCONADA S/N - AZANGARO-PUNO-PERU
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:	71634542
Teléfono:	953471620
email:	FN.HUANCA14@GMAIL.COM
Nombres y Apellidos:	
Dirección:	
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:	
Teléfono:	
email:	
Facultad y/o Escuela de Posgrado:	INGENIERIA DE SISTEMAS
Escuela Profesional o Mención:	INGENIERIA EMPRESARIAL E INFORMATICA
Título o Grado Académico a optar:	INGENIERO EMPRESARIAL E INFORMATICO
Asesor:	Dr. PAUL MAMANI TISNADO
Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:	
Trabajo de Investigación <input type="checkbox"/>	Tesis <input checked="" type="checkbox"/>
Trabajo de Suficiencia Profesional <input type="checkbox"/>	Trabajo Académico <input type="checkbox"/>
Título:	INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA SERVI ESMERALDA JULIACA 2024
Palabras claves, (3 a 5 términos):	MOTIVACIÓN, PRODUCTIVIDAD LABORAL, EMPRESA, TRABAJO EN EQUIPO
¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2?}	2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

- Bachiller
- Título
- 2da Especialidad
- Maestría
- Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS P25

Firma de Autor



huella digital

20 de Marzo del 2025

Fecha