



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
PÚBLICA**



**PRODUCTIVIDAD Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA J PALOMINO &
E SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA, AÑO 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. CLAUDIA NATALY CHOQUE CERPA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

JULIACA – PERÚ

2024



**UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
PÚBLICA**

**PRODUCTIVIDAD Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA J PALOMINO &
E SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA, AÑO 2024**


TESIS PRESENTADA POR:


Bach. CLAUDIA NATALY CHOQUE CERPA


PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:


LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE : 
Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

PRIMER MIEMBRO : 
Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

SEGUNDO MIEMBRO : 
Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

ASESOR DE TESIS : 
Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Organización y dirección de empresas (5311-UNESCO)



RESOLUCIÓN N.º 011-2025-D-FCA-UANCV-J

Juliaca, 08 de enero de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 2024-016058 de fecha 31-12-2024 de **CLAUDIA NATALY CHOQUE CERPA**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **PRODUCTIVIDAD Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA J PALOMINO & E SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA, AÑO 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

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

Que, al haber 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, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28º del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **CLAUDIA NATALY CHOQUE CERPA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- * PRESIDENTE : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- * 1er. MIEMBRO : Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
- * 2do. MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- * ASESOR DE TESIS : Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- * Lugar : salón de Grados y Títulos
- * Fecha : viernes 10 de enero de 2025
- * Hora : 09:00 am

ARTICULO 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.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Benigno Callata Quispe
Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO



RESOLUCIÓN N° 405-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 06 de setiembre 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-010617** de fecha 29 de agosto de 2024, del **Bach. CLAUDIA NATALY CHOQUE CERPA**, 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 Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública.

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. CLAUDIA NATALY CHOQUE CERPA**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **PRODUCTIVIDAD Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA J PALOMINO & E SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA, AÑO 2024**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

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 Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR **Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS**.

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 a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **PRODUCTIVIDAD Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA J PALOMINO & E SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA, AÑO 2024**; presentado por el (la) **Bach. CLAUDIA NATALY CHOQUE CERPA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como ASESOR al **Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS**.

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

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
- Interesado (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
DIRECCIÓN
UNIDAD DE
INVESTIGACIÓN



RESOLUCIÓN N° 310-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 22 de julio 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-8733** de fecha 12 de julio de 2024, el cual solicita Revisión de 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 Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

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. CLAUDIA NATALY CHOQUE CERPA**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de **Título: PRODUCTIVIDAD Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA J PALOMINO & E SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA, AÑO 2024;** conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

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 a la Propuesta de Investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró la propuesta del ASESOR **Dr. ENRIQUE G. APAZA CHIRINOS**, quien debe ser 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 a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **PRODUCTIVIDAD Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA J PALOMINO & E SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA, AÑO 2024;** presentado por el (la) **Bach. CLAUDIA NATALY CHOQUE CERPA**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR al **Dr. ENRIQUE G. APAZA CHIRINOS**.

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

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



DISTRIBUCIÓN:

- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)



PRODUCTIVIDAD Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA J PALOMINO & E SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA, AÑO 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

21%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	10%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	<1%



Metadatos complementarios - UANCV

TÍTULO TESIS	
PRODUCTIVIDAD Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA J PALOMINO & E SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA, AÑO 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	CLAUDIA NATALY CHOQUE CERPA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70141206
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0005-5559-8673
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02413103
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-8602-3219
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02291995
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441



Datos de investigación	
Línea de investigación	Organización y dirección de empresas (5311-UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Edificio: J PALOMINO & E S.A.C. País: Perú Departamento: Puno Provincia: San román Distrito: Juliaca Calle: Jr. Huayna Roque N° 300</p> <p>Latitud: -15.494714 Longitud: -70.141560</p>  <p>https://www.google.com/maps/place/J+Palomino+%26+E/@-15.4947487,-70.141375,19.04z/data=!4m6!3m5!1s0x9167f17bed6cb26b:0x4412c9f54aa9f029!8m2!3d-15.4947643!4d-70.1415585!16s%2Fg%2F11j711hb3q?entry=tu&g_ep=EgoyMDIIMDEwOC4wIKXMDSoASAFAQAw%3D%3D</p>
Año o rango de años en que se realizó la investigación	agosto 2024 – diciembre 2024
URL de disciplinas OCDE https://purl.org/pe-repo/ocde/ford https://concytec-pe.github.io - Librería	Ciencias sociales https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00 Negocios, Administración https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04 Teoría organizacional https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.03



UNIVERSIDAD ANDINA
"INCA GARCÉS VELÁSQUEZ"
Dr. Roberto Pineda Calpa
DIRECTOR
UNO. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS





DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo CLAUDIA NATALY CHOQUE CERPA identificado con DNI Nro. 70141206 en mi condición de egresado de:

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

ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

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

PRODUCTIVIDAD Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA J PALOMINO & E SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA, AÑO 2024

Asesorado por: Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

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 26 de marzo del 2025


FIRMA ASESOR


FIRMA TESISTA



Huella



DEDICATORIA

Dedico este trabajo con un profundo y sincero amor y gratitud a mis padres, quienes han sido, sin lugar a dudas, el pilar fundamental en cada momento de mi vida. A mi madre, por su inquebrantable apoyo, siempre presente en cada paso que he dado, y por enseñarme con su ejemplo el valor de la perseverancia, la dedicación y el esfuerzo continuo. Ella ha sido una fuente constante de fuerza y motivación, recordándome siempre que con esfuerzo y determinación todo es posible. A mi padre, cuya sabiduría y guía han sido faros luminosos en mi camino, agradezco su constante consejo y su capacidad para brindarme la orientación que necesitaba en los momentos más difíciles.



AGRADECIMIENTO

Quiero empezar dándole las gracias a Dios. Me dio la fuerza y la claridad de pensamiento que necesitaba para terminar esto. Estaba trabajando en mi tesis y tengo que darle las gracias al Dr. Enrique Apaza Chirinos. Me ayudó como asesor y me dio muy buenos consejos y siempre me apoyó. A la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, por ofrecerme las herramientas y el entorno académico adecuado para alcanzar mis metas. Finalmente, mi reconocimiento a todos los autores de las fuentes consultadas, cuyas investigaciones y conocimientos han sido fundamentales para la realización de este trabajo.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA..... iii

AGRADECIMIENTOiv

ÍNDICE GENERAL v

ÍNDICE DE TABLASviii

ÍNDICE DE FIGURASix

RESUMEN x

ABSTRACT.....xi

INTRODUCCIÓNxii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema 15

1.2. Formulación del planteamiento del problema 16

 1.2.1. Problema general 16

 1.2.2. Problemas específicos..... 16

1.3. Justificación del estudio 17

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general 18

2.2. Objetivos específicos..... 18

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación..... 19

 3.1.1. Internacional 19

 3.1.2. Nacional.....21



- 3.1.3. Local 24
- 3.2. Marco teórico 27
 - 3.2.1. Productividad..... 27
 - 3.2.1.1. Factores que afectan la productividad 30
 - 3.2.1.2. Relación entre productividad y desempeño laboral..... 32
 - 3.2.1.3. Estrategias para mejorar la productividad 34
 - 3.2.1.4. Impacto de la productividad en los resultados organizacionales.... 35
 - 3.2.2. Motivación laboral..... 38
 - 3.2.2.1. Factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación..... 40
 - 3.2.2.2. Motivación laboral y su impacto en el desempeño 43
 - 3.2.2.3. Estrategias organizacionales para potenciar la motivación 45
 - 3.2.2.4. Evolución de la motivación en un contexto organizacional 47
- 3.3. Marco conceptual 49

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

- 4.1. Hipótesis general 51
- 4.2. Hipótesis específica 51
- 4.3. Variables 51
- 4.4. Operacionalización de variables 52

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

- 5.1. Enfoque de la investigación 53
- 5.2. Método(s) aplicados a la investigación 53
- 5.3. Tipo de investigación..... 54
- 5.4. Nivel de investigación 54



- 5.5. Diseño de investigación..... 54
- 5.6. Población y muestra 54
 - 5.6.1. Población 54
 - 5.6.2. Muestra 55
- 5.7. Técnicas, fuentes e instrumento 56
 - 5.7.1. Técnica..... 56
 - 5.7.2. Instrumento 56
- 5.8. Confiabilidad y validez del instrumento 56
 - 5.8.1. Confiabilidad 56
 - 5.8.2. Validez 57
- 5.9. Procedimiento de tratamiento de datos 57
- 5.10. Contrastación de hipótesis..... 58

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

- 6.1. Presentación de resultados..... 63
- 6.2. Prueba de normalidad 63
- 6.3. Escala de valoración de la prueba de correlación..... 64
- 6.4. Interpretación de las figuras de dispersión 65
- 6.5. Pruebas correlacionales 65
- 6.6. Discusión de resultados 71
- CONCLUSIONES 76
- RECOMENDACIONES..... 78
- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 80
- ANEXOS 86



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables de estudio	52
Tabla 2 Prueba de confiabilidad de las variables	57
Tabla 3 Prueba estadística de la hipótesis general	58
Tabla 4 Prueba estadística de la HE1	59
Tabla 5 Prueba estadística de la HE2	60
Tabla 6 Prueba estadística de la HE3	61
Tabla 7 Prueba estadística de la HE4	62
Tabla 8 Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov	63
Tabla 9 Escala de valoración de las correlaciones	64
Tabla 10 Prueba Rho de Spearman del objetivo general.....	66
Tabla 11 Prueba Rho de Spearman del OE1	67
Tabla 12 Prueba Rho de Spearman del OE2	68
Tabla 13 Prueba Rho de Spearman del OE3	69
Tabla 14 Prueba Rho de Spearman del OE4	70



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Escala del diagrama de dispersión.....65

Figura 2 Diagrama de dispersión del objetivo general66

Figura 3 Diagrama de dispersión del objetivo específico 167

Figura 4 Diagrama de dispersión del objetivo específico 2.....68

Figura 5 Diagrama de dispersión del objetivo específico 3.....69

Figura 6 Diagrama de dispersión del objetivo específico 4.....70



RESUMEN

Como problema general del estudio se planteó; ¿Existe relación entre la productividad y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada, año 2024? En consiguiente al problema el objetivo del estudio fue; determinar el grado de relación entre la productividad y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada, año 2024. Para nuestro estudio utilizamos un método de conteo de números, búsqueda de conexiones, pasos prácticos y pensamiento lógico. Estudiamos a los 87 trabajadores de la empresa, la muestra del estudio fue no pirobalística censal con el 100% de los trabajadores. La técnica fue la encuesta, utilizamos una encuesta para recopilar información. Para asegurarnos de que nuestra encuesta fuera fiable, utilizamos una medida llamada alfa de Cronbach. Esto nos dio resultados de .904 y .888, lo que significa que nuestra encuesta era muy fiable. Utilizamos algo llamado Rho de Spearman para obtener más información. Demostró que existe una fuerte relación entre cuánto quiere una persona hacer su trabajo y qué tan bien lo hace. La conexión tuvo una calificación de 0.898, ¡bastante alta! Realizamos una prueba para ver si nuestra hipótesis era correcta. El resultado fue 0.000, que es menor que el valor que debería ser (0.05) para probar nuestra predicción. Esto significa que nuestra predicción no era correcta. Según nuestros resultados, podemos ver que a medida que aumenta el interés de las personas en su trabajo, también lo hace su productividad o qué tan bien lo están haciendo.

Palabras clave: Adaptabilidad, calidad de trabajo, eficiencia, extrínseca, intrínseca.



ABSTRACT

The general problem of the study was raised; Is there a relationship between productivity and work motivation in the workers of the company J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada, year 2024? Consequently to the problem, the objective of the study was; to determine the degree of relationship between productivity and work motivation in the workers of the company J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada, year 2024. For our study we used a method of counting numbers, searching for connections, practical steps and logical thinking. We studied the 87 workers of the company, the sample of the study was non-pyrobolic census with 100% of the workers. The technique was the survey, we used a survey to collect information. To make sure our survey was reliable, we used a measure called Cronbach's alpha. This gave us results of .904 and .888, meaning our survey was very reliable. We used something called Spearman's Rho to get more information. It showed that there is a strong relationship between how much a person wants to do their job and how well they do it. The connection had a rating of 0.898, which is pretty high! We ran a test to see if our hypothesis was correct. The result was 0.000, which is lower than the value it should be (0.05) to test our prediction. This means that our prediction was not correct. Based on our results, we can see that as people's interest in their work increases, so does their productivity or how well they are doing.

Key words: Adaptability, work quality, efficiency, extrinsic, intrinsic.



INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, La conexión existente entre el impulso que siente un individuo para desempeñar su trabajo y el nivel de eficacia que muestra en sus tareas ha sido el tema central de numerosas investigaciones profundas y detalladas en una variedad de campos académicos. Estos estudios abarcan distintas disciplinas, como la psicología organizacional, donde se analiza el comportamiento humano en el entorno laboral, la administración de empresas, que se enfoca en la gestión eficaz de los recursos organizacionales, y la economía laboral, que investiga el mercado de trabajo y la productividad de los empleados. Diversas investigaciones llevadas a cabo en organizaciones de variados sectores y en múltiples países alrededor del mundo han puesto de manifiesto que existe una relación muy fuerte y significativa entre un alto grado de motivación en los trabajadores y un incremento notable en la productividad, así como en la eficiencia de las operaciones dentro de la empresa.

Teorías como la escala de necesidades de Maslow y la teoría de dos partes de Herzberg nos brindan una base sólida para entender cómo los elementos internos y externos pueden cambiar la calidad de un trabajo. Estas ideas examinan de cerca los vínculos entre las influencias que provienen de nuestro interior y las del mundo exterior. Además, prácticas como el reconocimiento del trabajo bien hecho, la formación continua y la mejora de las condiciones laborales se han identificado como cruciales para fomentar un ambiente de trabajo motivador, repercutiendo directamente en la productividad de las organizaciones.

En el contexto nacional, el Perú no es ajeno a esta dinámica. El mercado laboral peruano ha experimentado un crecimiento significativo en las últimas décadas, impulsado por la diversificación de su economía y la apertura a mercados internacionales. Sin embargo, la motivación laboral sigue siendo un desafío crítico para muchas empresas privadas que buscan mantenerse competitivas. Estudios indican que factores como la



remuneración justa, y un ambiente de trabajo positivo son determinantes para mantener a los empleados motivados y, por ende, productivos. Las políticas gubernamentales y las iniciativas privadas que promueven la capacitación y el bienestar de los trabajadores han comenzado a mostrar resultados positivos, aunque aún persisten áreas de mejora, especialmente en sectores con alta rotación de personal o condiciones laborales precarias.

A nivel local, la situación refleja las tendencias nacionales, pero también presenta características únicas debido a su contexto socioeconómico. Las empresas privadas en esta región enfrentan retos específicos, como la informalidad laboral y la falta de infraestructura adecuada, que pueden afectar la motivación y productividad de sus trabajadores. No obstante, algunas empresas han implementado programas innovadores para mejorar la satisfacción laboral, tales como beneficios sociales adicionales, capacitaciones especializadas y estrategias de gestión participativa. Estas iniciativas han demostrado ser efectivas en la retención de talento y el aumento de la productividad, subrayando la importancia de adaptar las prácticas de motivación a las particularidades locales. Es crucial continuar investigando y aplicando estrategias que consideren tanto los factores generales como los específicos de la región para mejorar el rendimiento de las empresas privadas.

Este estudio se está ejecutando de acuerdo con las pautas que han sido establecidas en la Directiva Número 004-2019 de la UANCV, en su Departamento de Investigación, que establece los lineamientos esenciales que deben seguirse para garantizar la alta calidad de los trabajos de investigación, con el propósito de facilitar la obtención de títulos profesionales por parte de los estudiantes.

Capítulo I: Este capítulo define el planteamiento del problema, su formulación, y la justificación de la investigación, señalando su relevancia y necesidad.

Capítulo II: Establece los objetivos generales y específicos que guiarán la investigación, orientados a abordar el problema planteado.



Capítulo III: Se revisan los antecedentes de investigaciones previas a nivel internacional, nacional y local. Además, se abordan teorías relacionadas con la productividad, factores que la afectan, la relación con el desempeño laboral, estrategias de mejora, y su impacto en los resultados organizacionales. También se analizan aspectos sobre la motivación laboral, sus factores intrínsecos y extrínsecos, y cómo influye en el desempeño y la evolución dentro de las organizaciones.

Capítulo IV: Presenta la hipótesis general y específica de la investigación, así como la definición de las variables y su operacionalización.

Capítulo V: Describe el enfoque, método, tipo y nivel de la investigación, el diseño utilizado, y las características de la población y muestra. Detalla también las técnicas y los instrumentos empleados, junto con la confiabilidad y validez de dichos instrumentos, así como el procedimiento para el tratamiento de datos y la contrastación de hipótesis.

Capítulo VI: Presenta los resultados obtenidos, incluyendo pruebas de normalidad, escalas de valoración, y análisis de correlaciones. Se discuten los hallazgos en función de las hipótesis planteadas y su interpretación en el contexto del estudio.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

A nivel internacional, la relación entre productividad y motivación laboral, revela su impacto significativo en el rendimiento organizacional. Según un estudio de Gallup (2019), solo el 15% de los empleados a nivel mundial se sienten comprometidos con su trabajo, lo que se traduce en una pérdida significativa de productividad y un costo estimado de 7 billones de dólares en términos de oportunidades económicas perdidas. Investigaciones de Herzberg (2003) y su Teoría de los Dos Factores destacan que factores motivadores, como el reconocimiento, junto con las diversas procedencias de desarrollo personal y profesional, juega un papel fundamental y es de suma importancia para asegurar que los empleados se mantengan motivados y, al mismo tiempo, sean altamente productivos en sus labores diarias. Sin embargo, muchas organizaciones aún luchan por implementar estrategias efectivas que puedan revertir esta tendencia global de baja motivación laboral, afectando así su competitividad en el mercado global.

En el Perú, la problemática de la motivación laboral se refleja en diversos sectores, incluida la administración pública y privada. Un estudio realizado por el INEI (2020) reveló que aproximadamente el 60% de los empleados en el sector público y privado reportan bajos niveles de motivación laboral, lo que impacta negativamente en la calidad del servicio y en la productividad. Este problema es particularmente grave en los establecimientos



públicos, donde la mala atención al cliente se ha convertido en una queja común entre los usuarios. Investigaciones como la de Sarra (2021) señalan que la falta de incentivos, el ambiente laboral deficiente y las limitadas oportunidades de desarrollo profesional son factores clave que contribuyen a esta desmotivación. Esto no solo afecta la eficiencia de los servicios públicos sino también la percepción general de la eficacia del sector privado.

En la Provincia de San Román, la baja motivación laboral en el sector privado presenta un desafío significativo para la productividad regional. La provincia, caracterizada por su dinamismo económico y comercial, enfrenta problemas relacionados con el recurso humano. Estudios locales, como el de Quispe y Ramos (2021), han identificado que una gran parte de los trabajadores en el sector privado experimentan desmotivación debido a la falta de reconocimiento, la escasez de oportunidades de capacitación y la inestabilidad laboral. Esta desmotivación no solo disminuye la productividad de las empresas locales, también limita el desarrollo económico de la región. La implementación de políticas efectivas de motivación laboral es crucial para revertir esta situación y potenciar el desarrollo integral de la provincia.

1.2. Formulación del planteamiento del problema

1.2.1. Problema general

¿Existe relación entre la productividad y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada, año 2024?

1.2.2. Problemas específicos

PE1. ¿Cuál es la relación entre la eficiencia y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada, año 2024?

PE2. ¿Cuál es la relación entre la calidad del trabajo y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada, año 2024?



PE3. ¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada, año 2024?

PE4. ¿Cuál es la relación entre la adaptabilidad y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada, año 2024?

1.3. Justificación del estudio

Desde un aporte teórico, este estudio busca enriquecer la comprensión de la relación entre la motivación laboral y la productividad en el contexto de la empresa privada. Al analizar teorías existentes como la Teoría de los Dos Factores de Herzberg (2003), se pretende identificar y validar los factores motivacionales más relevantes que influyen en el rendimiento de los trabajadores. Este enfoque teórico contribuirá a la literatura académica, ofreciendo nuevas perspectivas y modelos que pueden ser aplicados en futuras investigaciones sobre gestión del talento y desempeño organizacional.

Desde un aporte práctico, la investigación proporcionará a las empresas privadas estrategias basadas en evidencia para mejorar la motivación y, por ende, la productividad de sus empleados. Mediante el análisis de datos específicos de la provincia de San Román y el contexto nacional, se desarrollarán recomendaciones concretas que las organizaciones pueden implementar para fomentar un ambiente laboral más motivador. Estas estrategias prácticas no solo elevarán el rendimiento individual y grupal, sino que también influirán positivamente en la competitividad y sostenibilidad de las empresas.

Desde un aporte metodológico, este análisis se distingue por su metodología innovadora y meticulosa en la recolección y evaluación de información. Con un enfoque cuantitativo, se logrará una comprensión completa del estado actual de la motivación laboral y su vínculo con la productividad. Este enfoque permitirá la triangulación de datos, asegurando la validez y confiabilidad de los resultados. Además, establecerá un marco de referencia para futuras investigaciones que busquen explorar y comprender dinámicas.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Determinar el grado de relación entre la productividad y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada, año 2024.

2.2. Objetivos específicos

OE1. Establecer el grado de relación entre la eficiencia y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada, año 2024.

OE2. Establecer el grado de relación entre la calidad del trabajo y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada, año 2024.

OE3. Establecer el grado de relación entre el trabajo en equipo y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada, año 2024.

OE4. Establecer el grado de relación entre la adaptabilidad y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada, año 2024.



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación

3.1.1. Internacional

Aggarwal (2024) en el artículo titulado "impacto de las dimensiones de la cultura organizativa en la satisfacción de los empleados y el nivel de rendimiento en organizaciones" el objetivo del estudio fue determinar la relación entre la cultura organizacional, el capital psicológico, el desempeño laboral y la satisfacción de los empleados. La metodología empleada fue el modelamiento de ecuaciones estructurales, utilizando una muestra de 399 empleados de bancos, compañías de seguros en la India. Los hallazgos obtenidos de la investigación sugieren de manera clara que hay una relación significativa y positiva entre la cultura organizacional de una empresa y el desempeño laboral de sus empleados, la cual está influenciada de manera parcial por el capital psicológico que estos poseen. Se concluyó que un entorno cultural de desarrollo y relaciones dentro de las organizaciones mejora de la satisfacción laboral y a la calidad de vida de los empleados, destacando así la crucial importancia de fomentar una cultura organizacional que priorice el apoyo mutuo y el desarrollo profesional continuo.

Braunerhjelm y Lappi (2023) el artículo introduce el concepto de capital humano emprendedor (EHC), que se refiere a la experiencia previa de los



empleados en emprendimientos y su impacto en el rendimiento a nivel de la empresa. La metodología utilizada incluye la estimación de funciones de producción a nivel de empresa. La muestra consta de un extenso registro de datos. Los resultados muestran que un aumento del 10% en la experiencia emprendedora entre los empleados incrementa la productividad en un 3.9%. En términos, se concluye que la experiencia emprendedora agrega habilidades y competencias valiosas que complementan la educación formal y la experiencia laboral, mejorando significativamente la productividad de las empresas.

Iddrisu (2023) en el estudio titulado "desempeño del personal, la retención y la motivación en una universidad" tuvo como objetivo examinar la influencia de la cultura organizacional en estos factores. Para ello, se empleó una metodología mixta con encuestas a 350 empleados de 17 departamentos. Los resultados mostraron una ligera pero significativa relación entre el desempeño del personal y los factores motivacionales y de retención, aunque no se encontró una conexión significativa entre estos últimos. El análisis llevó a una conclusión que subrayó la relevancia fundamental que tiene la cultura institucional dentro de la organización para moldear y desarrollar las actitudes y comportamientos de los integrantes del equipo de trabajo, afectando su motivación y retención. Concluyó que, para mejorar el desempeño del personal, las instituciones deben fomentar una cultura laboral positiva y reconocer la importancia de las medidas de motivación y retención.

López et al. (2022) el trabajo de investigación, "Mejorar el desempeño de los empleados: una mirada al entorno laboral y el liderazgo", exploró cómo las acciones de los líderes y los entornos laborales afectan el desempeño laboral del personal. Los investigadores hablaron con pares de supervisores y empleados (73 pares en total) de diferentes empresas. El análisis comparativo de conjuntos difusos



(o fsQCA) los ayudó a dar sentido a todos los datos. Al final, descubrieron que hay dos cosas importantes que ayudan a los trabajadores a prosperar: jefes que apoyan y líderes que inspiran el cambio. Se concluyó que la combinación de liderazgo transformacional, que se enfoca en inspirar y motivar a los miembros del equipo, junto con la práctica del empoderamiento, es fundamental para lograr una mejora significativa en el desempeño general de los individuos y del equipo. Sin embargo, es importante tener en cuenta que, en exceso, el apoyo social que se brinda podría resultar contraproducente y generar efectos negativos en el rendimiento y la autonomía de los colaboradores.

Bogatyreva y Ilyukhina (2022) en el estudio titulado "influencia del interés material del personal de transporte en el crecimiento de la productividad laboral" tuvo como objetivo desarrollar una metodología para aumentar la productividad laboral. Se aplicó un enfoque de métodos mixtos que incluyó encuestas anónimas a 74 empleados del sector, lo que representó el 5% del total de la fuerza laboral. Utilizando la metodología de Ritchie y Martin (2004), se evaluaron los factores de motivación y se identificaron los tipos predominantes de motivación entre los empleados. Los resultados muestran que el tipo de motivación instrumental, centrado en incentivos materiales y monetarios, era el más prevalente, seguido del tipo profesional. Se concluyó que la implementación de sistemas de incentivos materiales adecuados puede significativamente mejorar la actividad y productividad laboral, destacando la importancia de las condiciones de trabajo y el reconocimiento profesional en el desarrollo de un sistema de incentivos efectivo.

3.1.2. Nacional

Hilda et al. (2024) De esto trata el trabajo de investigación titulado "Transformación digital y desempeño laboral en una universidad privada del Perú".



El objetivo era descubrir cómo los cambios digitales afectan el desempeño laboral de las personas. Los investigadores no realizaron ningún experimento, solo utilizaron números y observaron lo que sucedía a lo largo de un período de tiempo. Es como conectar puntos para encontrar un patrón. La técnica utilizada fue una encuesta aplicada a una muestra de 104 empleados. Los resultados indicaron que la universidad ha adoptado herramientas relacionadas con la transformación digital, beneficiando al 90% del personal. El estudio reveló una alta correlación positiva (0.92) entre la transformación digital y el desempeño laboral, confirmando una conexión significativa entre estas variables. Se concluyó que crear una cultura innovadora y adoptar tecnologías clave que agreguen valor al proceso educativo puede satisfacer las necesidades de una sociedad cada vez más demandante

Quispe et al. (2023) en el artículo "motivación laboral en Pymes del sector construcción " tiene como objetivo describir la motivación laboral de los trabajadores. Este estudio utilizó un método que incluía números y no experimentos, solo descripciones. Se envió una encuesta a 215 personas en el trabajo. Según los resultados, los trabajadores tienen un interés moderado en su trabajo, un área en la que las empresas pueden mejorar. Un menor entusiasmo de los trabajadores genera un éxito menor del esperado en los negocios. Las empresas deben intensificar sus esfuerzos, brindar soluciones, reglas y herramientas confiables para lograr un mayor compromiso de los trabajadores. Esto conduce a un mayor éxito y a resultados perfectos para la empresa y su funcionamiento.

Zurita et al. (2023) en el artículo titulado "motivación laboral del personal y productividad", los autores buscan proponer estrategias para mejorar la productividad del personal mediante la motivación laboral. El estudio utilizó un enfoque mixto cualitativo-cuantitativo, con un alcance descriptivo-correlacional. La



investigación involucró a 12 trabajadores de distintas áreas. El estudio muestra una fuerte conexión: cuando los trabajadores se sienten motivados, producen más. Este vínculo es tan alto como 0,964. Se identificó que la falta de incentivos económicos y oportunidades de crecimiento profesional impacta negativamente en la motivación y, por ende, en la productividad. El estudio concluye que implementar estrategias de reconocimiento y desarrollo profesional puede incrementar significativamente el rendimiento laboral y la satisfacción de los empleados.

Leon et al. (2023) en el artículo "productividad y motivación en trabajadores de una cooperativa de ahorro y crédito", este estudio investigó si sentirse motivado en el trabajo puede hacer que uno sea más productivo. Se utilizaron métodos basados en números, que incluyeron la comprobación de patrones y relaciones, y el análisis de una instantánea en el tiempo. La muestra incluyó a 73 colaboradores. Los resultados de la investigación revelaron que un significativo 61.64% de los colaboradores involucrados en el estudio mostraban niveles bajos de motivación en su entorno laboral, mientras que un porcentaje aún más alto, que asciende al 65.75%, evidenciaba una productividad igualmente baja en el desempeño de sus funciones laborales. La cuestión es la siguiente: una prueba llamada Rho de Spearman dice que, si una persona está motivada, probablemente le irá mejor en el trabajo. La conexión no es muy fuerte, pero es lo suficientemente buena como para estar seguros ($r = 0,597$, $p < 0,001$). Si queremos mejorar los resultados laborales y la dedicación, los talleres centrados en el trabajo en equipo son una buena opción. Harán que todos trabajen bien juntos y persigan los mismos objetivos.

Deza (2020) en el artículo "gastos de personal y cambio de productividad en las empresas mineras", se investigó la relación entre los cambios en los gastos de personal y la productividad. Utilizando el índice Malmquist y un análisis de



regresión múltiple, se analizaron datos de 17 empresas mineras, tanto metálicas como no metálicas. Los resultados revelaron una relación negativa entre los cambios en los gastos de personal y la productividad en las empresas de minería metálica, mientras que en las no metálicas se observó una relación positiva. Se concluyó que reducir los gastos operativos podría aumentar la productividad en las empresas metálicas, destacando la influencia de factores externos en la productividad de estas empresas. En cambio, en las empresas no metálicas, aumentar los gastos administrativos y operativos se correlacionó positivamente con la productividad, reflejando la estabilidad del mercado interno.

3.1.3. Local

Álvarez (2024) en el estudio titulado "la rotación del empleado y la producción laboral en la Provincia de Huancané", La finalidad principal del estudio que se llevó a cabo consistió en examinar de manera detallada. La metodología fue de un enfoque cuantitativo, lo que implica que se utilizaron datos numéricos y estadísticas para analizar los resultados. Además, se aplicó sin realizar manipulación de las variables. Las encuestas que utilizaban una escala de Likert, las cuales fueron dirigidas a un grupo seleccionado compuesto por 40 empleados que trabajan en el área de gerencia. Los hallazgos obtenidos de la investigación señalaron una relación inversa y significativa entre el incremento en la rotación de personal y la caída en los niveles de productividad laboral. Este fenómeno se reflejó en un coeficiente de correlación de -0.942 , lo cual es altamente relevante estadísticamente, ya que el valor p se sitúa por debajo de 0.005 . Los cambios de personal a menudo pueden afectar el funcionamiento de un equipo. También pueden hacer que los trabajadores se sientan menos felices y menos involucrados. Esto demuestra que necesitamos buenas formas de retener a los trabajadores talentosos y gestionarlos bien.



Adco (2023) en el artículo titulado "motivación y rendimiento laboral del personal en municipalidades provinciales de Puno", este estudio analizó cómo el entusiasmo puede hacer que usted tenga un mejor desempeño en el trabajo. El método utilizado fue sencillo. Se trataba de un tipo de estudio que buscaba conexiones entre cosas. Se utilizaban números y se examinaban distintos grupos al mismo tiempo, pero no se hacía ningún experimento. La población del estudio incluyó a 105 empleados. Los resultados cuantitativos se evidenció una correlación significativa ($r=0.75$, $p<0.01$) entre motivación laboral y desempeño, subrayando que la motivación intrínseca y extrínseca impactan positivamente el rendimiento laboral. En resumen, la investigación resalta la relevancia de adoptar políticas motivacionales adecuadas para mejorar la eficiencia y efectividad del personal administrativo en los municipios de la región.

Bernedo (2022) sobre el proyecto denominado "productividad laboral y diversidad generacional en servidores", el objetivo era encontrar un vínculo entre todos los trabajadores de diferentes edades y el trabajo que realizan. Utilizamos un método que mide cosas. Aunque no hicimos experimentos, analizamos un período de tiempo en particular. Los resultados mostraron una correlación positiva muy alta ($r=0.992$, $p<0.01$) entre la diversidad generacional y la productividad laboral, indicando que, a mayor diversidad generacional, mayor es la productividad laboral. Se concluyó que una adecuada gestión de la diversidad generacional puede mejorar significativamente la eficiencia y la eficacia en el entorno laboral, promoviendo un ambiente de trabajo inclusivo y colaborativo.

Zapata (2021) en la tesis titulada "motivación laboral y su relación con el desempeño de los colaboradores", el objetivo de este estudio era comprobar la idea de que el grado de entusiasmo que uno siente por su trabajo puede estar relacionado



con el rendimiento que uno obtiene en él. Se realizó mediante un método que contaba elementos y comprobaba si uno de ellos estaba relacionado con otro, sin realizar ninguna prueba. El estudio incluyó a 105 personas que trabajaban juntas y descubrió que realmente existía una fuerte relación positiva entre la motivación en el trabajo y el rendimiento que uno obtiene en él. Esto significa que cuanto más entusiasmo siente uno por trabajar, mejor rendimiento puede tener. La conclusión destaca que la motivación laboral, tanto intrínseca como extrínseca, tiene un impacto positivo y significativo en el rendimiento laboral, subrayando la importancia de implementar estrategias que promuevan un entorno motivador para mejorar la productividad y satisfacción de los empleados.

Talavera et al. (2021) en el artículo el propósito de este estudio fue investigar y comprender de qué manera la motivación de los trabajadores afecta su nivel de satisfacción en el entorno laboral. En particular, se buscó analizar cómo diferentes factores motivacionales pueden impactar en la felicidad y compromiso de los empleados con sus tareas y responsabilidades diarias en el trabajo. El estudio que se realizó fue de naturaleza descriptiva y tuvo un diseño de carácter transversal, lo que significa que se enfocó en observar y documentar características específicas en un momento determinado, sin seguir un cronograma a largo plazo, abarcando una muestra de 76 trabajadores que respondieron a un cuestionario de 34 ítems. Los resultados mostraron que la mayoría de los trabajadores estaban medianamente motivados, con un 98.7% de ellos en la dimensión extrínseca y un 93.4% en la dimensión intrínseca. En términos de satisfacción laboral, el 38.2% de los empleados mostraron una satisfacción regular. Se encontró una correlación positiva débil entre la motivación y la satisfacción laboral, concluyendo que ambos aspectos están relacionados, aunque no de manera fuerte.



3.2. Marco teórico

Esta investigación se centrará en fundamentar las variables de productividad y motivación laboral mediante teorías científicas de reconocido prestigio en el campo de la gestión del talento humano. Para la productividad laboral, se considerarán teorías como el Modelo de Eficiencia Productiva de Farrell (1957) y la Teoría del Desempeño de Campbell (1990), que ofrecen una comprensión integral de la eficiencia y efectividad en el trabajo. En cuanto a la motivación laboral, se explorarán la Jerarquía de Necesidades de Maslow (1943), la Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan (1985) y la Teoría de la Expectativa de Vroom (1964), las cuales proporcionan una visión detallada de los factores internos y externos que impulsan el comportamiento laboral. Este marco teórico permitirá un análisis profundo y estructurado de cómo la motivación influye en la productividad, proporcionando una base sólida para la investigación y la interpretación de los resultados.

3.2.1. Productividad

La productividad laboral se refiere a la medida en que los trabajadores producen bienes y servicios en una cantidad y calidad determinadas en un período específico. Es un concepto clave en la gestión del talento humano y la economía en general, pues está estrechamente ligado al crecimiento económico y a la competitividad de las organizaciones. Según Drucker (2012), la productividad es esencialmente la eficiencia con la que se emplean los recursos humanos para producir resultados deseados. Esto incluye no solo la cantidad de output generado por cada empleado sino también la calidad de ese output, lo que implica un balance entre eficiencia y efectividad en las actividades laborales.

En términos de evaluación, la productividad laboral puede medirse de diversas maneras, dependiendo del sector y el tipo de trabajo. Pritchard (1995) sostiene que una forma común de medirla es a través del análisis del output por hora trabajada.



Sin embargo, en trabajos más cualitativos, donde los resultados no son fácilmente cuantificables, se puede emplear el análisis de metas y resultados, evaluaciones de desempeño y feedback de clientes. Estas herramientas ayudan a proporcionar una visión más holística del rendimiento y permiten identificar áreas de mejora en la gestión del talento humano.

Además, es importante considerar los factores que influyen en la productividad laboral. Blanchard y Thacker (2023) sugieren que diferentes elementos, tales como la motivación intrínseca de los trabajadores, las condiciones y características del entorno laboral en el que se desenvuelven, las oportunidades de formación y avance en su desarrollo profesional, así como la cultura organizacional que prevalece dentro de la empresa, desempeñan roles fundamentales y determinantes en el rendimiento y la eficacia de los empleados en sus respectivas tareas. Un entorno laboral positivo y una cultura organizacional que valore el desarrollo personal y profesional pueden incrementar significativamente la productividad, al incentivar a los empleados a comprometerse y esforzarse más en sus tareas.

La tecnología, sin duda, desempeña un papel fundamental y de gran importancia en la mejora y optimización de la productividad en el ámbito laboral. Según Brynjolfsson y McAfee (2014), la incorporación de innovadoras tecnologías dentro de los distintos procesos de trabajo puede aumentar la eficiencia y reducir el tiempo necesario para completar tareas. Herramientas de automatización, software de gestión y comunicación digital permiten a los empleados trabajar de manera más eficaz y colaborativa, eliminando barreras y optimizando el flujo de trabajo.

Desde una perspectiva estratégica, la productividad laboral debe ser gestionada y monitoreada continuamente. Robbins et al. (2019) sugieren que las organizaciones deben establecer indicadores clave de rendimiento (KPI) y benchmarks específicos



para evaluar y mejorar la productividad. Para mantenernos al día con los cambios en los mercados y con nuestro propio crecimiento, comprobamos periódicamente si nuestros principales indicadores de éxito (o "indicadores clave de rendimiento") están cumpliendo los objetivos de la empresa. Nuestro objetivo constante es mejorar mediante programas como el ciclo de Deming. Este ciclo, que incluye pasos para planificar, hacer, comprobar y actuar, nos ayuda a adaptarnos y progresar, puede ser una estrategia efectiva para mantener y aumentar la productividad laboral.

Es de suma importancia entender a fondo cómo la gestión adecuada del talento humano influye y afecta notablemente la producción en el entorno laboral. Según la perspectiva presentada por Ulrich en el año 1996, se sostiene con firmeza que implementar una gestión que sea verdaderamente eficiente del talento humano se extiende mucho más allá de la mera mejora en la productividad de los trabajadores. Adicionalmente, se sostiene la idea de que este tipo específico de gestión desempeña un papel fundamental y esencial en el fortalecimiento y apoyo de diversas iniciativas y fortalecimiento de la ventaja competitiva que posee la organización en su totalidad en el mercado. Esto abarca la puesta en práctica de procedimientos efectivos tanto para la selección como para el reclutamiento de personal, así como el establecimiento de programas diseñados para el entrenamiento y el avance profesional de los trabajadores. Además, se incluyen en este contexto diversas estrategias orientadas a la retención del talento dentro de la organización. Al invertir en el capital humano, las organizaciones pueden asegurarse de tener una fuerza laboral competente y motivada, capaz de alcanzar y superar sus objetivos de productividad.



3.2.1.1. Factores que afectan la productividad

La productividad en el ámbito laboral está influenciada debido a múltiples factores que se relacionan de forma compleja para determinar el rendimiento de una organización. Según el enfoque socio-técnico propuesto por Eason (2011), en términos simples, la tecnología mejora nuestro rendimiento laboral al permitirnos automatizar tareas, optimiza procesos y permite una comunicación más eficiente. Sin embargo, la integración de nuevas tecnologías requiere una adaptación organizacional que incluya la capacitación adecuada del personal, la modificación de procesos y, en algunos casos, la reestructuración organizativa. Sin una correcta gestión de la tecnología, su impacto en la productividad puede ser negativo, debido a la resistencia al cambio o a la subutilización de las herramientas disponibles.

El entorno en el que las personas trabajan juega un papel crucial en la cantidad de trabajo que pueden realizar de manera eficiente, dado que este ambiente afecta directamente la motivación y el bienestar que sienten los trabajadores. De acuerdo con el marco teórico propuesto por Demerouti y sus colegas en sus investigaciones previas. En el año 2001, fue desarrollado lo que se denomina el modelo de demandas y recursos laborales, conocido comúnmente por sus siglas en inglés JD-R. Este modelo enfatiza la importancia de contar con un ambiente de trabajo que sea considerado positivo, el cual se distingue por la existencia de un balance apropiado entre las exigencias laborales y los recursos disponibles, fomenta un mayor compromiso y reduce los niveles de agotamiento, lo que a su vez mejora la productividad. Factores como la calidad de las relaciones interpersonales, la ergonomía del espacio de trabajo, y las políticas organizacionales inclusivas, juegan un papel crucial en la creación de un ambiente laboral que propicie el desempeño óptimo de los empleados.



Otro factor crítico en la productividad es el nivel de habilidades y competencias del personal. La teoría del capital humano, según Becker (1993), afirma que invertir en la formación de los empleados es clave para mejorar la productividad. En la actualidad, esta teoría ha sido ampliada para incluir no solo las habilidades técnicas, sino también las competencias blandas, como la habilidad comunicativa, la flexibilidad, y la colaboración. Las empresas que fomentan el crecimiento constante de sus trabajadores se adaptan con mayor eficacia a los cambios en el entorno y mantener altos niveles de productividad.

La gestión del tiempo es otro factor que afecta la productividad, y se ha explorado ampliamente en la literatura sobre administración del tiempo y efectividad organizacional. Según Claessens et al. (2007), una gestión eficiente del tiempo implica la capacidad de priorizar tareas, evitar distracciones y mantener un enfoque constante en los objetivos más críticos. El uso de herramientas de gestión del tiempo, como listas de tareas, cronogramas, y técnicas como la matriz de Eisenhower, puede ayudar a los empleados a organizar su trabajo de manera más efectiva, reduciendo el estrés y aumentando la productividad. Sin embargo, la sobrecarga de tareas y la falta de descansos adecuados pueden llevar al agotamiento y a una disminución en el rendimiento.

Los factores externos, como las condiciones económicas, la normativa gubernamental, y las tendencias del mercado, también influyen en la productividad. Según Porter (1985), el entorno competitivo de una industria puede afectar la productividad de las organizaciones al dictar las reglas del juego, como las políticas de precios, la disponibilidad de insumos, y la presión competitiva. Las organizaciones deben estar en constante vigilancia y adaptación a estos factores externos para mantener o mejorar su productividad. La capacidad de una



organización para responder a las crisis económicas, adaptarse a las nuevas regulaciones, o aprovechar las oportunidades del mercado, es fundamental para sostener su competitividad y productividad a largo plazo.

3.2.1.2. Relación entre productividad y desempeño laboral

La relación entre productividad y desempeño laboral es un tema central en la gestión organizacional, ya que ambos conceptos están intrínsecamente vinculados. La productividad, entendida como la cantidad de output generado por unidad de input, depende en gran medida del rendimiento individual y colectivo de los empleados. Según el modelo de rendimiento laboral de Campbell (1990), el desempeño laboral se compone de diversos factores, como la eficacia en el cumplimiento de tareas, la adaptabilidad y el esfuerzo. Estos factores son críticos para determinar la productividad, ya que empleados que muestran altos niveles de desempeño suelen completar tareas con mayor eficiencia y calidad, lo que directamente incrementa la productividad de la organización.

Además, el rendimiento de los empleados no solo afecta la cantidad de output producido, sino también la calidad del mismo. Según Borman y Motowidlo (1993), el desempeño laboral incluye comportamientos relacionados tanto con la tarea como con el contexto. Los comportamientos de tarea se refieren a la ejecución de las funciones esenciales del trabajo, mientras que los comportamientos de contexto incluyen aspectos como la cooperación y la adherencia a las normas organizacionales. Un alto rendimiento en ambos aspectos no solo garantiza que las tareas se realicen de manera eficiente, sino que también contribuye a un entorno de trabajo positivo que favorece la productividad a largo plazo. La ausencia de estos comportamientos puede resultar en una disminución de la productividad, ya que las



tareas pueden completarse con menor eficacia y el entorno de trabajo puede volverse menos colaborativo.

El desempeño laboral también está fuertemente influenciado por factores motivacionales, que a su vez impactan en la productividad. Según la teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan (2000), los empleados que se sienten intrínsecamente motivados tienden a rendir mejor, ya que están más comprometidos con sus tareas y encuentran un sentido de realización en su trabajo. Esta motivación intrínseca se traduce en un mayor esfuerzo y dedicación, lo que aumenta la productividad. Por otro lado, la motivación extrínseca, aunque efectiva en el corto plazo, puede no sostener altos niveles de rendimiento a largo plazo si no se complementa con factores intrínsecos. De esta manera, el diseño de políticas organizacionales que fomenten la motivación intrínseca es crucial para mantener un alto rendimiento y, por ende, una alta productividad.

Es importante destacar que la relación entre desempeño laboral y productividad es bidireccional. Si bien un alto rendimiento de los empleados conduce a una mayor productividad, también es cierto que entornos de alta productividad pueden motivar a los empleados a mejorar su desempeño. Según (Locke & Latham, 2002a), la fijación de metas específicas y desafiantes puede mejorar el rendimiento laboral al proporcionar a los empleados un claro sentido de dirección y propósito. En entornos donde se promueve la productividad mediante metas claras, los empleados tienden a esforzarse más para cumplir con estas expectativas, lo que a su vez refuerza el ciclo de alto desempeño y alta productividad. Este enfoque basado en metas es particularmente efectivo cuando se acompaña de retroalimentación continua, lo que permite a los empleados ajustar sus esfuerzos y mantener un rendimiento óptimo.



3.2.1.3. Estrategias para mejorar la productividad

Mejorar la productividad organizacional requiere la implementación de estrategias que aborden tanto el desarrollo de habilidades de los empleados como la optimización de procesos. La formación y el desarrollo de personal son fundamentales para incrementar la productividad, ya que mejoran las competencias técnicas y las habilidades blandas de los empleados. Según la teoría del aprendizaje organizacional de Argyris y Schön (1997), las organizaciones que invierten en la formación continua fomentan un entorno de aprendizaje que permite a los empleados adaptarse a los cambios y mejorar continuamente su desempeño. Programas de capacitación orientados al desarrollo de habilidades específicas, así como iniciativas de mentoring y coaching, pueden aumentar la eficiencia en la realización de tareas y promover la innovación.

La implementación de nuevas tecnologías es otra estrategia crucial para mejorar la productividad. La teoría referida a la difusión de innovaciones, desarrollada por el autor Rogers (2003) sostiene que el éxito en la adopción de nuevas tecnologías por parte de los usuarios está condicionado por diversos factores. Entre estos factores, se encuentran fundamentalmente la manera en que las personas perciben la utilidad de la tecnología y también la facilidad con la que pueden interactuar o utilizarla. Las entidades y organizaciones que incorporan y utilizan tecnologías de vanguardia, tales como la automatización de procesos y la inteligencia artificial, y sistemas de gestión de datos, pueden optimizar sus operaciones y reducir el tiempo necesario para completar tareas complejas. Sin embargo, la clave para maximizar el impacto en la productividad es asegurar que los empleados estén adecuadamente capacitados para utilizarlas y que la infraestructura organizacional esté alineada para soportar su integración.



La mejora de procesos también es una estrategia efectiva para aumentar la productividad. El enfoque de mejora continua, conocido como Kaizen, propuesto por Imai (1986), enfatiza la importancia de realizar pequeños y constantes ajustes en los procesos para mejorar la eficiencia. Esta filosofía de mejora continua no solo se aplica a la producción. La implementación de metodologías como Lean y Six Sigma permite a las organizaciones identificar y eliminar desperdicios, mejorar la calidad de los productos y servicios ofrecidos, así como optimizar de manera eficiente el uso de los recursos disponibles, con el objetivo de lograr un incremento significativo en la productividad general y, a su vez, aumentar la satisfacción y fidelidad del cliente hacia la empresa.

Por último, la creación de un ambiente de trabajo que promueva para que la productividad siga mejorando es muy importante que los trabajadores se sientan bien y estén inspirados. De acuerdo a los dos factores de Herzberg (1968), los mejores lugares de trabajo son aquellos en los que la seguridad y la comodidad son importantes. Las empresas deben centrarse en esto primero para mejorar. Mostrar a los trabajadores que se los valora y darles oportunidades de crecer también es importante. Esto puede mejorar el trabajo de una empresa. Un entorno laboral que equilibre estos aspectos fomenta un mayor compromiso y satisfacción, un mejor rendimiento puede llevar a que se realice más trabajo. Y para mantenerlo, es de gran ayuda tener buenos planes, como horarios flexibles o programas de salud. También puede significar tener un buen equilibrio entre el trabajo y el tiempo libre. Todas estas cosas pueden mantener altos los índices de trabajo.

3.2.1.4. Impacto de la productividad en los resultados organizacionales

La productividad es un factor determinante en los resultados organizacionales, ya que influye directamente en la rentabilidad, competitividad y sostenibilidad de las



empresas. Según Porter (1998), la productividad es clave para la creación de valor dentro de una organización, ya que facilita la optimización del uso de los recursos disponibles, lo que a su vez conlleva a una disminución de los costos operativos y, como resultado, a un incremento en los márgenes de ganancia obtenidos. Una organización productiva puede generar más output con los mismos o menores recursos, lo que se traduce en un mayor beneficio neto. Esto es esencial para la sostenibilidad, ya que la rentabilidad es un indicador fundamental de la salud financiera de una empresa, permitiendo reinversiones y crecimiento continuo.

Además de la rentabilidad, la productividad también tiene un impacto significativo en la competitividad de una organización. En mercados globalizados, donde la competencia es intensa, las empresas que se mantienen productivas pueden ofrecer mejores precios y también mejoran sus bienes y servicios. Según Barney (1991), cuando una empresa posee habilidades únicas y valiosas que otros no pueden copiar, y las utiliza bien, obtiene una ventaja duradera sobre sus rivales. La productividad actúa como un motor de esta ventaja competitiva al permitir a las organizaciones optimizar sus procesos frente a sus competidores.

La satisfacción del cliente es otro resultado organizacional que está fuertemente influenciado por la productividad. Según Zeithaml et al. (1990), cuando el servicio es mejor, el cliente está más satisfecho. Así de simple, y esta calidad está en gran medida influenciada por la eficiencia con la que se entregan los productos o servicios. Una organización altamente productiva puede cumplir con las expectativas del cliente de manera consistente, entregando productos de alta calidad en el tiempo acordado. Esto hace que los clientes estén más satisfechos. También se vuelven más leales y quieren seguir trabajando con nosotros. Todas estas son cosas buenas que ayudan a que la organización crezca y se mantenga sólida.



La relación entre productividad e innovación es otra dimensión crucial en los resultados organizacionales. Según Schumpeter (2013), la innovación se erige como un elemento fundamental que desempeña un papel crucial en el impulso del crecimiento tanto económico como organizacional. A su vez, contar con niveles elevados de productividad no solo es beneficioso, sino que también se convierte en un facilitador esencial que potencia la habilidad de una empresa para llevar a cabo procesos de innovación. Las organizaciones que se dedican a la producción y que son altamente eficientes tienen la capacidad de asignar una mayor cantidad de recursos económicos y humanos a las áreas de investigación y desarrollo. Gracias a esta inversión, estas entidades pueden no sólo introducir nuevos productos en el mercado, sino también perfeccionar los procesos que ya tienen en marcha, lo que les otorga una ventaja competitiva y les ayuda a mantenerse a la vanguardia de la industria en la que operan. La habilidad de llevar a cabo un proceso de innovación constante y sin interrupciones resulta ser de suma importancia para garantizar la sostenibilidad a largo plazo de cualquier organización. Esta capacidad no solo permite a las empresas ajustar y transformarse en respuesta a las fluctuaciones de las tendencias que van surgiendo en el mercado, sino que también les ayuda a cumplir con las demandas cada vez más exigentes de los consumidores y a brindar soluciones que se alineen con sus expectativas en constante evolución.

La productividad también impacta en la cultura organizacional y por la salud y la alegría de los trabajadores, la empresa. Según Cameron y Quinn (2011), una cultura organizacional positiva, que provoque la asistencia, la eficiencia y el reconocimiento, puede mejorar significativamente la productividad de los empleados. Esto mejora la calidad de nuestro trabajo y también genera un gran ambiente de equipo. Por lo tanto, evita que la gente se rinda y hace que el trabajo



sea mucho mejor. Empleados satisfechos y productivos son más propensos a contribuir al éxito de la organización y a mantener altos niveles de desempeño.

La sostenibilidad organizacional depende de la habilidad de la empresa para conservar y aumentar su productividad de forma sostenida a lo largo del tiempo es un factor que juega un papel crucial en su éxito general. Según Elkington (1997), el concepto conocido como el modelo del triple resultado, también denominado triple bottom line, pone énfasis en la significativa necesidad de encontrar un balance adecuado entre el rendimiento económico, la equidad social y la sostenibilidad ambiental. La productividad es un componente esencial en este equilibrio, ya que permite a las organizaciones no solo ser rentables, sino también operar de manera eficiente con un menor impacto ambiental y contribuyendo positivamente a la sociedad. Empresas productivas son más capaces de implementar prácticas sostenibles que reducen costos a largo plazo, mejoran su reputación y aseguran su viabilidad en el futuro.

3.2.2. Motivación laboral

La motivación laboral se trata de lo que impulsa a alguien a realizar su trabajo, junto con las cosas que lo rodean y que también ayudan con el máximo esfuerzo y compromiso. Gestionar las habilidades de las personas es vital porque nos ayuda a trabajar mejor, avanzar más rápido y ser más felices en el trabajo. Según Herzberg (2003), la motivación laboral se puede dividir en factores motivacionales e higiénicos; los primeros están relacionados con el contenido del trabajo y generan satisfacción y motivación intrínseca, mientras que los segundos se hace referencia a las diversas condiciones en las que se desarrollan las actividades laborales, y, aunque estas condiciones por sí mismas no son capaces de fomentar un sentido de



motivación en los trabajadores, es importante señalar que su ausencia puede llevar a una notable insatisfacción en el ámbito laboral.

En la teoría de las necesidades de Maslow (1943), las personas desean cosas distintas. Para estar completamente motivadas, necesitan que se cumplan todos sus deseos. Este orden de deseos se descubrió después de mucha reflexión. En el contexto laboral, estas necesidades pueden traducirse en: necesidades fisiológicas (salario suficiente para vivir), de seguridad (condiciones laborales seguras), sociales (buenas relaciones con colegas), de estima (reconocimiento y respeto), y de autorrealización (oportunidades de desarrollo personal y profesional). Cada nivel de necesidades debe ser satisfecho progresivamente para que un empleado esté completamente motivado.

Otro enfoque importante es la teoría de acuerdo a Deci y Ryan (2000), que enfatiza la importancia de la motivación intrínseca y extrínseca. Cuando hacemos algo para obtener recompensas o reconocimiento, se denomina "motivación extrínseca". Pero hacer algo porque nos resulta divertido o satisfactorio es "motivación intrínseca". Las empresas deben combinar ambas formas para mantener a sus equipos involucrados y trabajando bien. Es posible que persigamos un sueldo o una palmadita en la espalda, pero también buscamos tareas que nos gusten en sí mismas. Deben crear un equilibrio para el éxito de su equipo.

El modelo de expectativas de Vroom (1964) también ofrece una perspectiva valiosa sobre la motivación laboral. Esta idea sugiere que hay tres factores que pueden cambiar el grado de deseo de un trabajador de hacer su trabajo. En primer lugar, deben sentir que esforzarse les permitirá hacer mejor su trabajo. Esto se denomina expectativa. En segundo lugar, deben pensar que hacer bien su trabajo les reportará un premio. Esto se conoce como instrumentalidad. En tercer lugar, deben



encontrar el premio valioso o útil. Esto se conoce como valencia. Las organizaciones pueden aumentar la motivación asegurándose de que las expectativas sean claras, las recompensas estén alineadas con los deseos de los empleados y que estas recompensas sean alcanzables y justas.

La teoría del establecimiento de metas de Locke y Latham (2002) destaca la importancia de fijar objetivos claros y desafiantes para mejorar la motivación y el desempeño. Según estos autores, las metas específicas y difíciles, pero alcanzables, aumentan la motivación porque dan dirección y propósito a las acciones de los empleados. Además, el feedback regular sobre el progreso hacia estas metas es esencial para mantener y mejorar la motivación. Las organizaciones deben trabajar en colaboración con sus empleados para establecer metas significativas y proporcionar el apoyo necesario para alcanzarlas.

El clima organizacional y la cultura corporativa juegan roles cruciales en la motivación laboral. Según Schein (2010), una cultura organizacional que promueve valores como la colaboración, el reconocimiento y el desarrollo continuo puede establecer un ambiente laboral en el cual los trabajadores puedan experimentar un sentido de motivación y entusiasmo hacia sus tareas diarias a contribuir con su máximo potencial. Las prácticas de gestión que fomentan la comunicación abierta, el liderazgo inclusivo y el desarrollo profesional continuo pueden ayudar a construir una cultura motivadora que no solo retenga a los empleados talentosos, sino que también inspire su compromiso y lealtad a largo plazo.

3.2.2.1. Factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación

La motivación laboral es un fenómeno complejo influenciado con una serie de factores que pueden ser clasificados en dos categorías principales: aquellos que son intrínsecos y aquellos que son extrínsecos. Los factores intrínsecos se refieren a



aquellos que provienen del interior del individuo y la realización de las propias metas. Según la teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan (2000), los individuos están motivados intrínsecamente cuando realizan una actividad que se lleva a cabo principalmente por el disfrute y la curiosidad que provoca en las personas, en vez de estar motivada por incentivos o recompensas que provienen del exterior. Esta motivación intrínseca es particularmente poderosa, ya que tiende a generar un compromiso más profundo y sostenible, lo que se traduce en un mayor esfuerzo y persistencia en el trabajo. Las personas motivadas intrínsecamente tienden a buscar desafíos, disfrutar del proceso de aprendizaje y experimentar un alto nivel de satisfacción cuando alcanzan sus objetivos personales.

En contraste, los factores extrínsecos de la motivación están vinculados a estímulos externos, como el salario, las recompensas, el reconocimiento y los beneficios laborales. Estos factores son fundamentales para atraer y retener talento en una organización, debido a que tienen un impacto significativo en cómo los empleados perciben la equidad y la justicia en el entorno laboral. Según Adams (1965), los empleados comparan sus recompensas con las de sus pares y ajustan su esfuerzo en función de lo que perciben como justo. Una organización que ofrece recompensas extrínsecas adecuadas puede motivar a sus empleados a cumplir con los objetivos organizacionales y mantener un alto nivel de rendimiento. No obstante, aunque la motivación extrínseca puede resultar bastante eficaz para lograr resultados inmediatos en el corto plazo, es importante reconocer que podría no ser suficiente para asegurar un comprometido continuo a largo plazo, a menos que esté acompañada por factores intrínsecos que fomenten un verdadero interés y satisfacción personal en la actividad



La interacción entre los factores intrínsecos y extrínsecos es un área de interés para los investigadores y gestores de recursos humanos, ya que la combinación adecuada de ambos puede maximizar la motivación y el desempeño de los empleados. Herzberg (1968), en su idea de dos partes, dice que las cosas dentro de nosotros, como ser notado y tomar el control, son las que realmente nos ayudan a tener éxito, son los verdaderos motivadores que llevan a la satisfacción laboral, mientras que los factores extrínsecos, un buen sueldo y un buen lugar de trabajo pueden ser de ayuda si te sientes deprimido en el trabajo. Sin embargo, estos factores por sí solos no siempre te animarán a dar lo mejor de ti. Esta teoría sugiere que las organizaciones deben diseñar sus políticas de recursos humanos de manera que no solo proporcionen incentivos extrínsecos adecuados, sino que también fomenten un entorno donde los empleados puedan encontrar un sentido intrínseco en su trabajo.

Asimismo, es importante destacar que el entorno organizacional desempeña un papel fundamental y determinante en la eficacia de los distintos elementos que influyen en la motivación de los individuos dentro de la organización. De acuerdo con la investigación realizada por Hackman y Oldham en el año 1976, que dio lugar al desarrollo de su reconocido modelo de características del trabajo, se establece que aquellos empleos que han sido cuidadosamente diseñados para ser percibidos como significativos por los trabajadores, que ofrecen un alto grado de autonomía en la realización de las tareas y que permiten a los empleados observar claramente el impacto y los resultados de su labor, tienden a fomentar y fortalecer la motivación intrínseca dentro de ellos.

Este enfoque propone la idea de que los encargados de la gestión pueden tener un impacto significativo en la motivación de sus empleados, no solo a través



de la provisión de recompensas externas que suelen ser tangibles, como bonos o incentivos financieros, sino también mediante la elaboración cuidadosa de roles laborales que optimicen y potencien los factores intrínsecos que impulsan la satisfacción y el compromiso personal en el trabajo. En conclusión, para alcanzar un nivel óptimo de motivación en el ámbito laboral, es fundamental adoptar un enfoque integral que una tanto los factores intrínsecos como los extrínsecos. Esto implica la necesidad de modificar las estrategias y métodos utilizados, de manera que se adapten y respondan a las necesidades y deseos específicos de cada individuo en el lugar de trabajo.

3.2.2.2. Motivación laboral y su impacto en el desempeño

La motivación en el lugar de trabajo puede afectar el desempeño de un empleado. Es un factor clave, afectando tanto su productividad como la calidad del trabajo que realizan. De acuerdo a la autodeterminación de Deci y Ryan (2000), los empleados que están intrínsecamente motivados, es decir, aquellos que encuentran satisfacción personal y sentido en su trabajo, tienden a ser más productivos. Esta motivación interna impulsa a los empleados a esforzarse más, cuando las personas lideran su trabajo y se comprometen, fabrican más productos de mejor calidad. La falta de motivación puede hacer que la producción caiga drásticamente. Esto se debe a que las personas que no están motivadas suelen hacer menos trabajo tienden a mostrar menos interés y dedicación en su trabajo.

El impacto de la motivación en la calidad del trabajo es igualmente significativo. Herzberg (1968), su teoría sugiere dos puntos principales. En primer lugar, trabajamos duro porque nos sentimos responsables. En segundo lugar, obtener reconocimiento por nuestro trabajo también nos motiva, no solo mejora la satisfacción laboral, sino que también eleva los estándares de calidad en el



desempeño. Cuando los empleados están motivados, no solo cumplen con las expectativas mínimas, sino que también buscan superarse, prestando mayor atención a los detalles y esforzándose por realizar un trabajo de alta calidad. La motivación intrínseca impulsa a los empleados a ver su trabajo como una extensión de sí mismos, lo que refuerza su compromiso con la excelencia y el perfeccionismo.

Además de la productividad y la calidad del trabajo, la forma en que las personas se sienten motivadas en el trabajo puede afectar realmente el grado de interés que sienten por su organización. Su compromiso con la empresa también desempeña un papel importante, según Meyer y Allen (1991), hace referencia a la relación emocional y psicológica que los trabajadores construyen con su lugar de trabajo, lo cual les impulsa a quedarse y aportar al logro y éxito de la organización en la que se encuentran laborando. Los empleados motivados, a menudo se sienten más atraídos y dedicados al grupo por razones internas y externas. Este compromiso se traduce en una menor rotación de personal, una mayor disposición a colaborar en proyectos y una actitud proactiva para superar desafíos organizacionales. En consecuencia, las organizaciones que logran motivar a sus empleados de manera efectiva son más capaces de retener talento y fomentar un ambiente productivo.

La relación entre motivación laboral y desempeño es, por lo tanto, multifacética y recíproca. Según Vroom (1964) las personas trabajan mejor cuando creen que su trabajo duro será apreciado y recompensado. Es como un combustible que las mantiene en marcha. Este sentimiento puede alentarlas a destacarse en sus tareas. Esto es lo que sugiere su teoría de las expectativas. Esta expectativa de recompensa, ya sea intrínseca o extrínseca, fortalece la motivación para alcanzar y mantener altos niveles de desempeño. La clave para las organizaciones es identificar y promover aquellos factores que mejor alineen la motivación de los empleados con



los objetivos organizacionales, garantizando que el esfuerzo individual contribuya de manera significativa a los resultados colectivos. En este sentido, la creación de un entorno laboral que apoye tanto la motivación intrínseca como la extrínseca es fundamental para maximizar el rendimiento y el éxito organizacional.

3.2.2.3. Estrategias organizacionales para potenciar la motivación

Las organizaciones pueden implementar una variedad de estrategias para aumentar la motivación de sus empleados, siendo los programas de incentivos una de las herramientas más efectivas. Según la teoría de la expectativa de Vroom (1964), los empleados están más motivados a realizar un esfuerzo adicional cuando creen que su desempeño será recompensado. Los programas de incentivos, que pueden incluir bonos, comisiones, premios por rendimiento y otras recompensas materiales, alinean los intereses de los empleados con los objetivos organizacionales, promoviendo un comportamiento que maximice el desempeño. Sin embargo, para que estos programas sean efectivos, es crucial que los incentivos sean percibidos como alcanzables y equitativos, y que se alineen con las expectativas y valores de los empleados.

Otra estrategia clave para potenciar la motivación es ofrecer oportunidades de desarrollo profesional. La teoría del capital humano de Becker (1993) sugiere que los empleados valoran las oportunidades de mejorar sus habilidades y avanzar en sus carreras, lo que, a su vez, incrementa su motivación y compromiso con la organización. Programas de formación continua, planes de carrera personalizados, y acceso a mentores y coaching son algunas de las formas en que las organizaciones pueden invertir en el desarrollo de sus empleados. Cuando las empresas hacen esto, hacen que su equipo sea mejor y más fuerte. También hacen que su equipo se sienta



más parte del grupo. Esto se debe a que el equipo cree que la empresa realmente se preocupa por su crecimiento, tanto personal como profesional.

La mejora del ambiente laboral es otra estrategia fundamental, incentive a su equipo a motivarse. La teoría de los dos hechos dice que cada parte del equipo Herzberg (1968), un ambiente de trabajo positivo, que incluya condiciones laborales adecuadas, relaciones interpersonales saludables, y un equilibrio entre la vida laboral y personal, actúa como un factor de higiene que previene la insatisfacción. Para potenciar la motivación, las organizaciones pueden crear un entorno que promueva la colaboración, la transparencia y la autonomía, lo que permite a los empleados sentirse valorados y apoyados. Espacios de trabajo bien diseñados, políticas de trabajo flexible y un enfoque en el bienestar integral de los empleados contribuyen a un ambiente que facilita tanto la satisfacción como el rendimiento.

Los estilos de liderazgo motivacional son esenciales para potenciar la motivación en el lugar de trabajo. Según Bass y Avolio (1994) y su modelo de liderazgo transformacional, se refiere a aquellos líderes que poseen la capacidad de inspirar y motivar a sus empleados, creando un ambiente en el cual se fomenta una visión compartida que favorece el crecimiento y desarrollo tanto individual como colectivo y ofreciendo apoyo individualizado, pueden generar un alto nivel de motivación intrínseca. Los líderes que transforman no solo pueden mejorar el desempeño individual, sino que también hacen que sus equipos se sientan más unidos y comprometidos. ¿Por qué? Porque estos líderes ayudan a que su gente se sienta parte de algo más grande. También fomentan el pensamiento creativo. Los trabajadores sienten que pueden proponer ideas nuevas, lo que puede ser bueno para la empresa.



3.2.2.4. Evolución de la motivación en un contexto organizacional

La motivación laboral en un contexto organizacional es especialmente vulnerable durante períodos de cambio, como reestructuraciones, la adopción de nuevas tecnologías o cambios en la dirección organizacional. Según la teoría del cambio de Lewin (1951), agregar "descongelar", "cambiar" y "congelar" a la mezcla revoluciona el modo en que las empresas se transforman. Durante el descongelamiento, los empleados suelen experimentar incertidumbre y ansiedad, lo que puede disminuir su motivación. La percepción de seguridad laboral se ve amenazada y, sin una comunicación clara y un apoyo adecuado, los empleados pueden sentirse desmotivados y desconectados. Para mitigar este efecto, es crucial que las organizaciones implementen estrategias de comunicación transparente y ofrezcan apoyo emocional y recursos para ayudar a adaptarse al cambio.

La adopción de nuevas tecnologías es otro escenario que puede afectar la motivación laboral, especialmente si los empleados no se sienten competentes para utilizar estas herramientas. Según la teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan (2000), la competencia es muy importante para la motivación. En palabras sencillas, si los trabajadores creen que no tienen las habilidades necesarias para las nuevas tecnologías, es posible que tengan que renunciar a sus trabajos, su motivación puede disminuir considerablemente. Para contrarrestar este efecto, las organizaciones deben proporcionar capacitación adecuada y continua, así como crear un entorno donde los empleados se sientan seguros para experimentar y aprender. Cuando permitimos que los trabajadores participen en el proceso de adopción de nuevas tecnologías, podemos hacer que se sientan más en control y ansiosos por tomar el mando, lo que a su vez fortalece su motivación intrínseca.



Los cambios en la dirección organizacional, como la llegada de un nuevo liderazgo, pueden tener un impacto profundo en la motivación de los empleados. Según la teoría de la expectativa de Vroom (1964), los empleados evalúan constantemente si el esfuerzo que invierten en su trabajo resultará en un rendimiento satisfactorio y recompensado. La llegada de nuevos líderes puede alterar esta expectativa, ya que puede traer consigo cambios en las metas organizacionales, en las políticas de reconocimiento y en la cultura de la organización. Para mantener o incluso incrementar la motivación durante estos períodos, es fundamental que los nuevos líderes se comuniquen de manera clara y efectiva, establezcan una visión compartida y demuestren un compromiso con el desarrollo y bienestar de los empleados. La construcción de confianza en el nuevo liderazgo es esencial para que los empleados mantengan altos niveles de motivación y compromiso.

En situaciones de reestructuración, donde pueden ocurrir recortes de personal o cambios significativos en las funciones laborales, la motivación puede verse gravemente afectada como cada vez es más difícil encontrar trabajo y las tareas se acumulan, los tiempos son difíciles. De acuerdo a los dos factores de Herzberg (1968) se propone que elementos como la estabilidad en el empleo y un entorno laboral satisfactorio son fundamentalmente importantes para evitar que se genere descontento entre los trabajadores. Durante una reestructuración, las empresas deben centrarse realmente en lo que motiva a sus trabajadores. Esto ayuda a reducir los efectos negativos de no saber qué ocurrirá a continuación. Factores como las oportunidades de ascender y recibir elogios son importantes. También ayuda implicar a los trabajadores en la toma de decisiones. Darles una visión clara de lo que les espera puede mantenerlos animados, incluso en tiempos difíciles.



3.3. Marco conceptual

Adaptabilidad; se refiere a la capacidad de un individuo o equipo para ajustarse rápidamente a los cambios y nuevas circunstancias en el entorno laboral. Esta dimensión es crítica para la productividad en un mundo en constante evolución, donde las organizaciones deben responder rápidamente a cambios tecnológicos, de mercado y organizacionales. Empleados y equipos adaptables son capaces de modificar sus estrategias y procesos para mantener o mejorar la eficiencia y la calidad del trabajo, asegurando que la organización permanezca competitiva y productiva en tiempos de cambio.

Calidad del Trabajo; se refiere al grado de excelencia con el que se completan las tareas y se entregan los resultados. Esta dimensión no solo evalúa si se cumplen los requisitos mínimos, sino también si el trabajo realizado supera las expectativas en términos de precisión, innovación y satisfacción del cliente. Una alta calidad del trabajo es crucial para la productividad, ya que productos y servicios de alta calidad pueden reducir costos a largo plazo, disminuir la necesidad de retrabajos y aumentar la fidelidad del cliente, lo que contribuye a la sostenibilidad organizacional.

Eficiencia; Ser productivo significa lograr el máximo rendimiento con la menor cantidad de recursos. Esto es fundamental para las organizaciones. En términos de desempeño laboral, la eficiencia implica realizar tareas de manera óptima, minimizando desperdicios de tiempo, esfuerzo y materiales. Esta dimensión es fundamental para la productividad, ya que una alta eficiencia permite a las organizaciones alcanzar sus metas de manera más rápida y con menores costos, mejorando su competitividad en el mercado.

Satisfacción Extrínseca; en contraste, está vinculada a las recompensas externas que un empleado recibe como resultado de su trabajo, tales como el salario, los beneficios, y las oportunidades de ascenso. Esta dimensión es igualmente importante para la motivación laboral, ya que refuerza la percepción de valor y justicia en la relación entre el



esfuerzo realizado y las recompensas obtenidas. Una alta satisfacción extrínseca puede impulsar la motivación de los empleados al confirmar que su trabajo es apreciado y valorado, lo que a su vez puede mejorar su desempeño y lealtad hacia la organización.

Satisfacción Intrínseca; se refiere al sentido de realización y placer que un empleado experimenta al realizar su trabajo, derivado de factores internos como el interés en las tareas, el orgullo por los logros alcanzados, y el crecimiento personal. Esta dimensión de la motivación laboral es fundamental, ya que empleados que encuentran significado en su trabajo están más comprometidos y son más propensos a esforzarse por superarse y alcanzar niveles más altos de desempeño. La satisfacción intrínseca impulsa la creatividad, la persistencia y el entusiasmo en el lugar de trabajo, siendo un motor clave para mantener la motivación a largo plazo sin la necesidad de recompensas externas.

Trabajo en Equipo; es la capacidad para colaborar con otros hacia un objetivo común. Esta dimensión es esencial para la productividad porque permite la combinación de diferentes habilidades, conocimientos y perspectivas, lo que resulta en soluciones más creativas y eficientes. Un equipo cohesionado y bien coordinado puede abordar problemas complejos de manera más efectiva que individuos trabajando por separado, lo que no solo mejora los resultados, sino que también optimiza el uso de recursos y tiempo.



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general

La relación entre la productividad y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada, año 2024, es significativa.

4.2. Hipótesis específica

HE1. La relación entre la eficiencia y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada, año 2024, es significativa.

HE2. La relación entre la calidad del trabajo y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada, año 2024, es significativa.

HE3. La relación entre el trabajo en equipo y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada, año 2024, es significativa.

HE4. La relación entre la adaptabilidad y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada, año 2024, es significativa.

4.3. Variables

V1. Productividad

- ✓ Eficiencia
- ✓ Calidad del trabajo
- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Adaptabilidad

V2. Motivación laboral

- ✓ Satisfacción intrínseca
- ✓ Satisfacción extrínseca



4.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables de estudio

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
1. Productividad	1.1.Eficiencia	1.1.1. Tareas completadas a tiempo
		1.1.2. Uso adecuado de los recursos
		1.1.3. Se cumple objetivos y metas
	1.2.Calidad del trabajo	1.2.1. Precisión ejecución de tareas
		1.2.2. Cumple estándar de calidad
	1.3.Trabajo en equipo	1.3.1. Habilidad para trabajar en equipo
		1.3.2. Grado de cooperación y apoyo
		1.3.3. Participación en reuniones
	1.4.Adaptabilidad	1.4.1. Ajustarse a cambios en entorno
		1.4.2. Nuevas responsabilidades
		1.4.3. Cambios en los procesos
	2. Motivación laboral	2.1.Satisfacción Intrínseca
2.1.2. Interés en tareas asignadas		
2.1.3. Desafío percibido en trabajo		
2.1.4. Oportunidades de desarrollo		
2.1.5. Reconocimiento en el trabajo		
2.2.Satisfacción Extrínseca		2.2.1. Satisfacción con el salario
		2.2.2. Equidad en las recompensas
		2.2.3. Satisfacción con beneficios
		2.2.4. Política de promociones
		2.2.5. Estabilidad laboral ofrecida

Nota. Muestras variables, dimensiones e indicadores.



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación

El enfoque de la investigación cuantitativo; se centra en la recolección y el análisis de datos numéricos para describir fenómenos, establecer relaciones entre variables y probar hipótesis de manera objetiva. Este enfoque utiliza técnicas estadísticas para generalizar los resultados obtenidos de la muestra a una población más amplia, asegurando la replicabilidad y el control de los resultados. El enfoque cuantitativo busca medir fenómenos, probar teorías y determinar patrones de comportamiento a través de un diseño estructurado y riguroso (Hernández et al., 2014).

5.2. Método(s) aplicados a la investigación

La investigación deductiva es como armar un rompecabezas. Comienza con una imagen general en mente, llamada teoría o hipótesis. Luego, se pasa a las piezas pequeñas, o ejemplos específicos, para ver si encajan en la imagen general. Es como probar el rompecabezas para ver si las piezas realmente encajan. O descubrimos que nuestra imagen general (nuestra teoría) funciona, o aprendemos algo nuevo. Todo se basa en la lógica y el pensamiento cuidadoso. El razonamiento deductivo se utiliza comúnmente en ciencias formales y naturales, ya que permite aplicar conocimientos teóricos previos a la investigación empírica (Ñaupas et al., 2014).



5.3. Tipo de investigación

La investigación aplicada; tiene como objetivo resolver problemas prácticos específicos, utilizando conocimientos y teorías preexistentes para desarrollar soluciones que puedan ser implementadas en contextos reales. A diferencia de la investigación básica, que amplía tanto la teoría como el conocimiento práctico, la investigación aplicada se enfoca en la utilidad y aplicación directa de sus hallazgos. Este tipo de investigación es esencial para mejorar prácticas en campos como la de sociales y la educación (Santamaría et al., 2024).

5.4. Nivel de investigación

El nivel de investigación correlacional; se dedica a identificar y analizar la relación entre dos o más variables, sin intervenir ni manipular ninguna de ellas. Este tipo de investigación no implica causalidad, sino que se enfoca en determinar la fuerza y dirección de las asociaciones entre variables. La investigación correlacional es útil para establecer la presencia de relaciones entre variables en diferentes contextos (Charaja, 2011).

5.5. Diseño de investigación

El diseño de investigación no experimental de corte transversal; consiste en la observación de variables en un solo punto en el tiempo, sin manipulación de éstas por parte del investigador. Este diseño se utiliza para estudiar la prevalencia de características o relaciones entre variables en un momento determinado. Este tipo de diseño es común en estudios descriptivos y correlacionales, ya que permite obtener una instantánea de la realidad en un contexto específico (Canales, 2006) .

5.6. Población y muestra

5.6.1. Población

En investigación, "población" significa un grupo grande de personas, cosas o eventos que estamos observando. Son las cosas que nos interesan y tienen algunas cosas en común. Lo que aprendamos del estudio, planeamos aplicarlo a este grupo,



porque representa a toda la población. Según Hernández et al. (2014), una definición clara y precisa de la población es fundamental para el diseño del estudio y para la validez de los resultados obtenidos.

Para el estudio, el marco muestral según la planilla de trabajadores de la empresa J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada muestra una población total de 87 trabajadores dentro de la planilla.

Criterios de Inclusión:

Los participantes serán incluidos, solo quienes se encuentren dentro de la planilla de trabajadores de la empresa.

Criterio de Exclusión:

Se excluirá del estudio al personal operativo temporal, o de trabajos tercerizados quienes no tienen un vínculo laboral formal con la empresa.

5.6.2. Muestra

Al realizar un estudio, se elige un grupo pequeño de todas las personas que se están estudiando. Este grupo se denomina "muestra". Es importante que este grupo sea un buen ejemplo de todos. De esta manera, lo que se aprende de la muestra se puede suponer que es cierto para todas las personas. La selección de la muestra puede realizarse de manera probabilística o no probabilística, dependiendo del tipo de investigación y de los objetivos del estudio. Según Hernández et al. (2014), para asegurarnos de que los resultados de la investigación sean sólidos y se relacionen bien con el mundo real, necesitamos un grupo grande de personas diversas para estudiar. Es realmente importante.

La muestra del estudio será no probabilístico censal, en la que se considera al 100% de la población de estudio. Es decir, al total de los 87 trabajadores que laboran en planilla en la empresa constructora J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada.



5.7. Técnicas, fuentes e instrumento

5.7.1. Técnica

La encuesta; entonces, esta es una forma de recopilar datos. Implica hacer preguntas específicas a las personas involucradas, para obtener información directa de cada persona. Esta técnica es ampliamente utilizada en estudios cuantitativos para recolectar datos sobre opiniones, actitudes, comportamientos o características de una población. La encuesta es una herramienta eficaz para obtener datos estandarizados que permiten hacer comparaciones y análisis estadísticos (Ñaupas et al., 2014).

5.7.2. Instrumento

El cuestionario; se trata de un instrumento para recopilar datos. Está formada por preguntas diseñadas para obtener detalles específicos de las personas que las responden. Los cuestionarios pueden ser autoadministrados o aplicados por un investigador, y pueden incluir preguntas abiertas o cerradas. Un cuestionario bien diseñado debe ser claro, conciso y relevante para los objetivos del estudio, asegurando la validez y confiabilidad de los datos recogidos (Ñaupas et al., 2014).

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento

5.8.1. Confiabilidad

El alfa de Cronbach es una herramienta estadística que ayuda a comprobar la fiabilidad de este cuestionario. En palabras más sencillas, mide si todas las preguntas del cuestionario se relacionan con la misma idea o no. Con la ayuda del alfa de Cronbach, podemos averiguar la coherencia de las respuestas a lo largo del cuestionario. Un alfa de Cronbach superior a 0.70 es generalmente aceptado como indicador de buena confiabilidad, aunque el valor aceptable puede variar según el contexto de la investigación (Medina y Verdejo, 2020).



Tabla 2
Prueba de confiabilidad de las variables

VARIABLES	Alfa de Cronbach	Nº elementos	Encuestados
Productividad	,904	11	87
Motivación laboral	,888	10	87

Nota. confiabilidad de las dos variables de estudio.

5.8.2. Validez

La validez por juicio de expertos se refiere a la evaluación de un instrumento de investigación por parte de especialistas en la materia, con el fin de determinar si el contenido del instrumento es adecuado y relevante para los objetivos del estudio. Este proceso de validación asegura que el instrumento mide realmente lo que pretende medir. La validez de contenido a través del juicio de expertos es fundamental para asegurar la precisión y relevancia del instrumento en un contexto específico (Medina y Verdejo, 2020).

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

- En el enfoque cuantitativo, el tratamiento de los datos se lleva a cabo a través de un proceso sistemático y bien estructurado, que busca asegurar la exactitud y la validez de los resultados obtenidos. Este proceso comúnmente incluye las siguientes etapas: la preparación del instrumento de recolección de datos, la asignación de códigos, y la introducción de los datos en programas como SPSS y Excel. Luego, se realiza el tratamiento de los valores ausentes utilizando técnicas estadísticas adecuadas. Se aplica una prueba de hipótesis, como la prueba t, seguida de la creación de tablas y gráficos que permiten visualizar las distribuciones de frecuencias. Además, se calcula el coeficiente de correlación, ya sea de Pearson o de Spearman. Posteriormente, se comparan los resultados con estudios previos y, finalmente, se presentan los hallazgos de manera clara y resumida, concluyendo con recomendaciones basadas en los resultados obtenidos.

5.10. Contrastación de hipótesis

a. Prueba de la hipótesis general

H0. La relación entre la productividad y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa J Palomino & E, no es significativa.

H1. La relación entre la productividad y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa J Palomino & E, es significativa.

b. Nivel de significancia

El alfa es 0.05.

c. Prueba estadística

Tabla 3

Prueba de la HG

	Error estándar			Significación aproximada
	Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b	
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,747	,027	27,232	,000
N de casos válidos	87			

Nota. Muestra los valores de la significación aproximada de la hipótesis.

d. Resultado de la prueba

Esto es mucho menor que el límite que establecimos, que era 0,05. Esto nos indica que nuestros resultados son realmente importantes y no pueden ser fruto de la casualidad. Por lo tanto, podemos decir que tenemos pruebas suficientes para afirmar que nuestra idea original es errónea. (H0).

e. Decisión

En base a este resultado, tomamos la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa (H1). Esto implica que, con un alto grado de confianza, se concluye que la relación entre la productividad y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa es significativa, lo que podría tener importantes implicaciones para la gestión y las estrategias de motivación dentro de la empresa.

a. Prueba de la hipótesis específica 1

H0. La relación entre la eficiencia y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa

J Palomino & E, no es significativa.

H1. La relación entre la eficiencia y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa

J Palomino & E, es significativa.

b. Nivel de significancia

El alfa es 0.05.

c. Prueba estadística**Tabla 4***Prueba estadística de la HE1*

	Valor	Error estándar		Significación aproximada
		asintótico ^a	T aproximada ^b	
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,663	,044	13,867	,000
N de casos válidos	87			

Nota. Muestra los valores de la significación aproximada de la hipótesis.

d. Resultado de la prueba

El resultado mostró un valor p de 0,000. Esto es más pequeño que el valor de 0,05 que consideramos importante. Hay suficientes pruebas respaldadas por las matemáticas para decir que esta suposición no se sostiene la hipótesis nula (H0), sugiriendo que la relación entre la eficiencia y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa J Palomino & E, es significativa.

e. Decisión

Con base en este resultado, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa (H1). Esto significa que se concluye con confianza que existe una relación significativa entre la eficiencia y la motivación laboral, lo cual es relevante para la toma de decisiones en la gestión de recursos humanos dentro de la empresa.

a. Prueba de la hipótesis específica 2

H0. La relación entre la calidad del trabajo y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa J Palomino & E, no es significativa.

H1. La relación entre la calidad del trabajo y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa J Palomino & E, es significativa.

b. Nivel de significancia

El alfa es 0.05.

c. Prueba estadística**Tabla 5***Prueba estadística de la HE2*

	Valor	Error estándar		Significación aproximada
		asintótico ^a	T aproximada ^b	
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,611	,038	14,928	,000
N de casos válidos	87			

Nota. Muestra los valores de la significación aproximada de la hipótesis.

d. Resultado de la prueba

El resultado mostró un valor p de 0,000. Esto es más pequeño que el valor de 0,05 que consideramos importante. Hay suficientes pruebas respaldadas por las matemáticas para decir que esta suposición no se sostiene la hipótesis nula (H0), lo que indica que existe una relación significativa entre la calidad del trabajo y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa J Palomino.

e. Decisión

En consecuencia, se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa (H1). Esto sugiere que la calidad del trabajo está significativamente relacionada con la motivación laboral, lo cual es un hallazgo importante para la empresa, ya que refuerza la importancia de las estrategias de motivación para mejorar la calidad del trabajo.



a. Prueba de la hipótesis específica 3

H0. La relación entre el trabajo en equipo y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa J Palomino & E, no es significativa.

H1. La relación entre el trabajo en equipo y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa J Palomino & E, es significativa.

b. Nivel de significancia

El alfa es 0.05.

c. Prueba estadística

Tabla 6
Prueba estadística de la HE3

	Valor	Error estándar		Significación aproximada
		asintótico ^a	T aproximada ^b	
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,644	,030	21,517
N de casos válidos		87		

Nota. Muestra los valores de la significación aproximada de la hipótesis.

d. Resultado de la prueba

El resultado mostró un valor p de 0,000. Esto es más pequeño que el valor de 0,05 que consideramos importante. Hay suficientes pruebas respaldadas por las matemáticas para decir que esta suposición no se sostiene la hipótesis nula (H0), lo que sugiere que existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa J Palomino & E.

e. Decisión

Por lo tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa (H1). Esto implica que el trabajo en equipo tiene una influencia significativa en la motivación laboral de los empleados, lo que puede ser clave para implementar políticas que fomenten la colaboración y refuercen la motivación dentro de la empresa.

a. Prueba de la hipótesis específica 4

H0. La relación entre la adaptabilidad y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa J Palomino & E, no es significativa.

H1. La relación entre la adaptabilidad y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa J Palomino & E, es significativa.

b. Nivel de significancia

El alfa es 0.05.

c. Prueba estadística**Tabla 7***Prueba estadística de la HE4*

	Error estándar		Significación aproximada			
	Valor	asintótico ^a				
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,675	,037	T aproximada ^b	17,644	,000
N de casos válidos		87				

Nota. Muestra los valores de la significación aproximada de la hipótesis.

d. Resultado de la prueba

El resultado mostró un valor p de 0,000. Esto es más pequeño que el valor de 0,05 que consideramos importante. Hay suficientes pruebas respaldadas por las matemáticas para decir que esta suposición no se sostiene la hipótesis nula (H0), lo que sugiere que la relación entre la adaptabilidad y la motivación laboral en los trabajadores.

e. Decisión

En base a este resultado, se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa (H1). Esto implica que existe una relación significativa entre la adaptabilidad y la motivación laboral, lo que podría ser relevante para diseñar estrategias que fomenten la flexibilidad y la capacidad de adaptación en el entorno laboral para mejorar la motivación de los empleados.

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados

En esta sección del trabajo, se exponen detalladamente los hallazgos obtenidos a partir del análisis correlacional que se llevó a cabo entre las diferentes variables que han sido objeto de estudio. Para realizar este análisis, se ha utilizado una metodología cuantitativa, caracterizada por su diseño no experimental y de tipo transversal, lo cual permite observar las relaciones existentes entre las variables en un momento específico sin realizar manipulaciones experimentales. Se llevan a cabo una serie de análisis detallados sobre los datos que han sido recopilados, y se incluyen tablas y gráficos que de manera visual ilustran las relaciones que han sido identificadas entre las diferentes variables estudiadas.

6.2. Prueba de normalidad

Tabla 8

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

		Productividad	Motivación laboral
N		87	87
Parámetros normales ^{a,b}	Media	35,10	27,16
	Desv. Desviación	6,794	6,200
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,132	,094
	Positivo	,102	,094
	Negativo	-,132	-,091
Estadístico de prueba		,132	,094
Sig. asintótica(bilateral)		,001 ^c	,057 ^c

Nota. Calculamos la distribución de prueba, que es un patrón regular, utilizando los datos y el ajuste especial llamado Lilliefors.

El examen realizado sobre la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov revela que el valor de significación asintótica bilateral correspondiente a la variable denominada "Productividad" se establece en 0.001. Este valor es significativamente menor que el umbral de significancia que habitualmente se acepta en contextos estadísticos, el cual es de 0.05. Esto sugiere de manera clara que la forma en que se distribuye la variable denominada "Productividad" no se ajusta a las características de una distribución normal. En lo que respecta a la variable denominada "Motivación laboral", se ha obtenido un valor de significación asintótica bilateral de 0.057, el cual se encuentra apenas por encima del umbral de 0.05. Esto indica que existe la posibilidad de que no se rechace la hipótesis de normalidad para esta variable en particular.

6.3. Escala de valoración de la prueba de correlación

Tabla 9

Escala de valoración de las correlaciones

Positiva	Correlación	Negativa	Correlación
0.90 a 1.00	Muy alta positiva	-0.90 a -1.00	Muy alta negativa
0.70 a 0.90	Alta positiva	-0.70 a -0.90	Alta negativa
0.50 a 0.70	Moderada positiva	-0.50 a -0.70	Moderada negativa
0.30 a 0.50	Baja positiva	-0.30 a -0.50	Baja negativa
0.00 a 0.30	Si existe correlación, es pequeña	-0.00 a -0.30	Si existe correlación, es pequeña

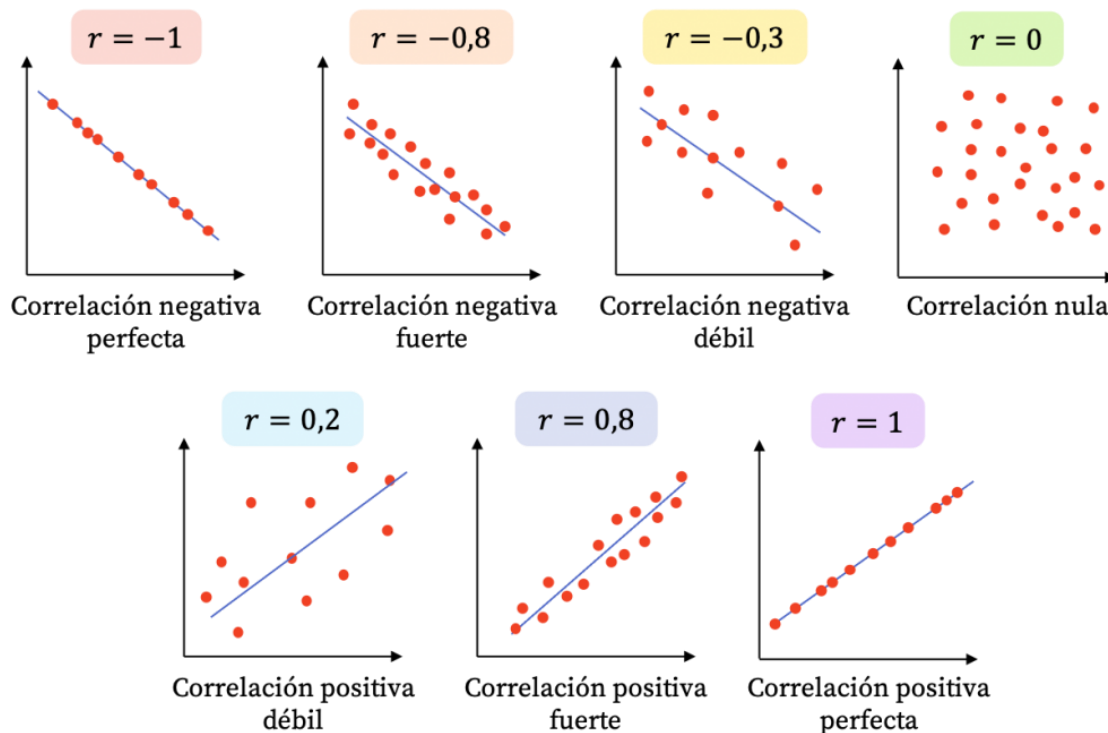
Nota. La tabla muestra una escala que mide y se relacionan entre sí (Hinkle et al. 2003).

La tabla número 9 proporciona una escala destinada a la evaluación y la interpretación de los diferentes niveles de correlación. Esta herramienta será fundamental en el análisis que se llevará a cabo en relación con las tablas de correlación Rho de Spearman, las cuales se explorarán en las secciones posteriores de este documento. Esta escala tiene la función de categorizar las diferentes correlaciones en una variedad de niveles, que van desde una relación muy débil hasta una relación muy fuerte.

6.4. Interpretación de las figuras de dispersión

Figura 1

Escala del diagrama de dispersión



La ilustración número uno muestra una escala de valoración que se emplea para facilitar la interpretación de los diagramas de dispersión. Esta escala se añadirá junto a las tablas que reflejan las correlaciones en los análisis que se realizarán más adelante. Esta escala proporciona una herramienta útil que permite llevar a cabo una evaluación visual y detallada sobre la fuerza y la dirección de la relación que existe entre dos variables. Además, clasifica estas relaciones en distintas categorías o niveles de correlación, que pueden ir desde una correlación muy débil, que indica poco o ningún vínculo, hasta una correlación muy fuerte, que sugiere un vínculo significativo y sólido entre las variables en cuestión. Utilizando esta herramienta, es posible llevar a cabo un análisis de los diagramas de dispersión de una forma que resulta mucho más objetiva y metódica, lo cual facilita una comprensión más profunda y una comparación más efectiva de las correlaciones.

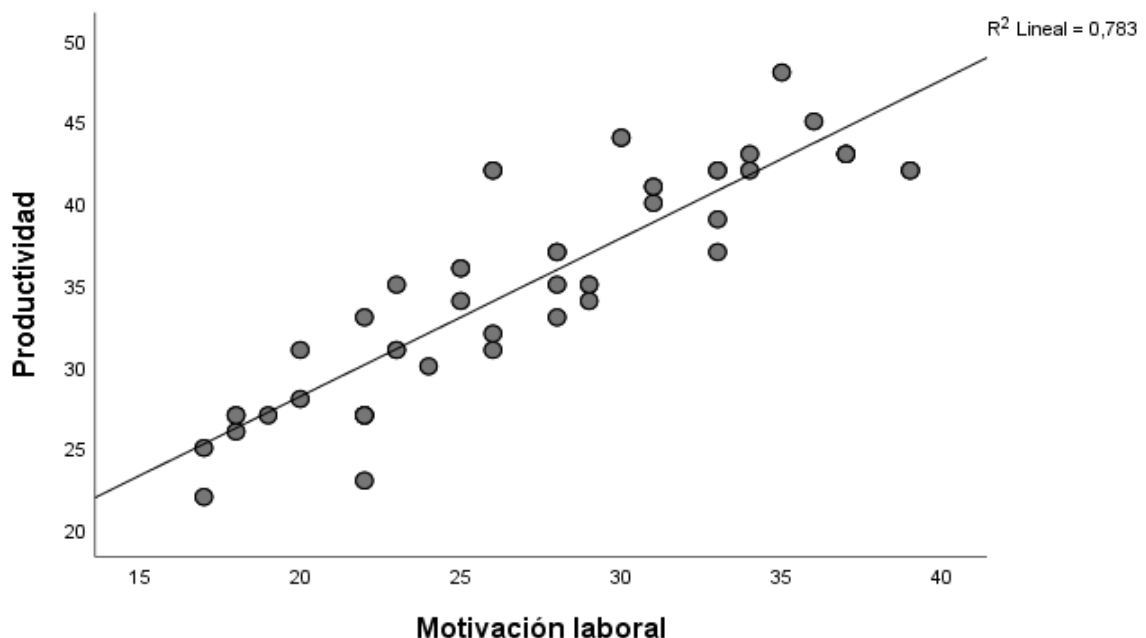
6.5. Pruebas correlacionales

Tabla 10
Prueba Rho de Spearman del objetivo general

			Productividad	Motivación laboral
Rho de Spearman	Productividad	Coefficiente de correlación	1,000	,898**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,898**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

Nota. Significancia a nivel bilateral de 0.01 desde un punto estadístico.

Figura 2
Diagrama de dispersión del objetivo general



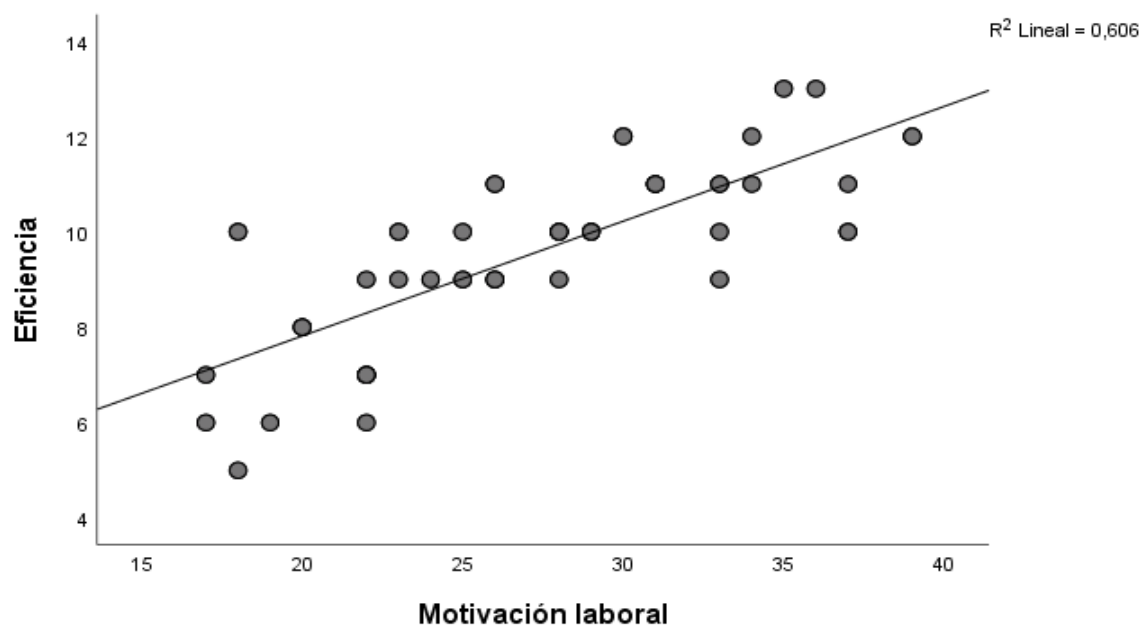
El estudio muestra que existe una fuerte relación entre las ganas de trabajar de las personas y sus logros. Esta conexión se basa en una prueba llamada Rho de Spearman, con un resultado de 0,898. Es así: cuando los trabajadores quieren hacer su trabajo, lo hacen bien. Si están motivados, son productivos. El diagrama de dispersión refuerza visualmente esta relación, mostrando una clara tendencia ascendente que confirma la fuerte asociación positiva observada en los valores tabulados, consolidando la interpretación de que ambas variables están estrechamente relacionadas.

Tabla 11
Prueba Rho de Spearman del OE1

			Eficiencia	Motivación laboral
Rho de Spearman	Eficiencia	Coefficiente de correlación	1,000	,799**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
Motivación laboral	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,799**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

Nota. Significancia a nivel bilateral de 0.01 desde un punto estadístico.

Figura 3
Diagrama de dispersión del objetivo específico 1



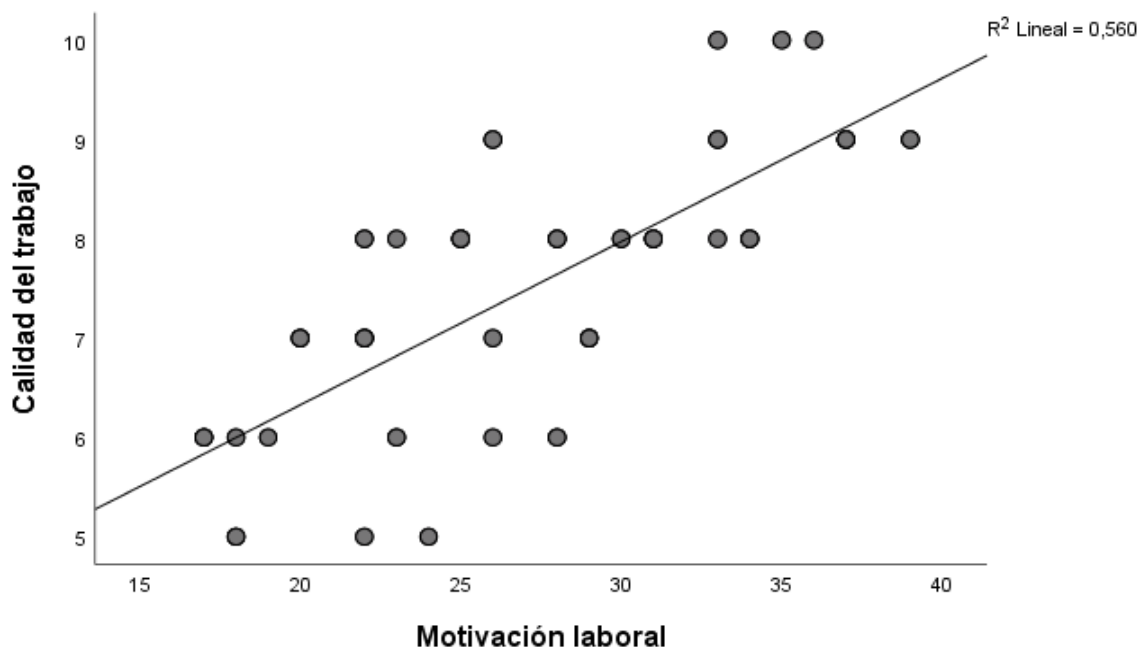
El análisis de las pruebas correlacionales para el objetivo específico 1, La motivación laboral y la eficiencia están estrechamente relacionadas. Un coeficiente Rho de Spearman de 0,799 Este elevado número nos indica que ambas cosas van realmente de la mano. Esto indica que un aumento en la motivación laboral está asociado con un incremento en la eficiencia de los trabajadores. El diagrama de dispersión apoya visualmente esta relación, mostrando una tendencia ascendente que confirma la correlación positiva observada en la tabla, lo que refuerza la conclusión de que existe una conexión significativa entre ambas variables.

Tabla 12
Prueba Rho de Spearman del OE2

			Calidad del trabajo	Motivación laboral
Rho de Spearman	Calidad del trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,754**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,754**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

Nota. Significancia a nivel bilateral de 0.01 desde un punto estadístico.

Figura 4
Diagrama de dispersión del objetivo específico 2



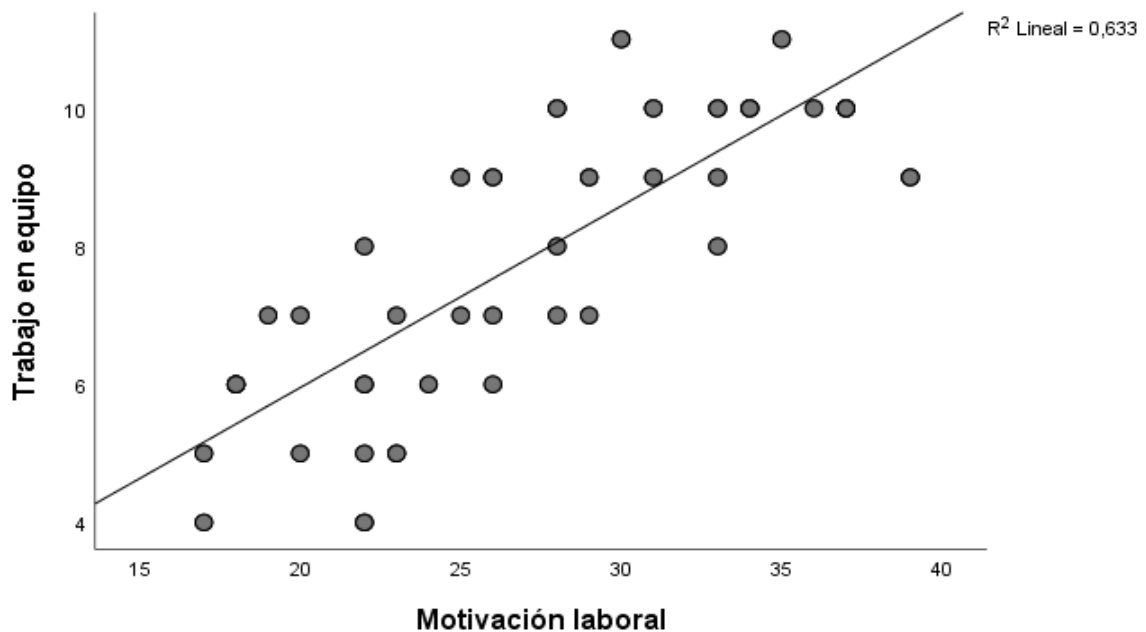
El análisis de las pruebas correlacionales para el objetivo específico 2, El estudio demuestra que disfrutar de tu trabajo puede aumentar tu deseo de trabajar duro. Una puntuación Rho de Spearman de 0,754 que vincula los buenos empleos con el deseo de trabajar. Este resultado sugiere que un mayor nivel de motivación laboral está asociado con una mejora en la calidad del trabajo de los empleados. El diagrama respalda visualmente esta relación, evidenciando una clara tendencia ascendente que confirma la fuerte asociación observada en la tabla, consolidando así la importancia de la motivación laboral para mejorar la calidad del trabajo.

Tabla 13
Prueba Rho de Spearman del OE3

			Trabajo en equipo	Motivación laboral
Rho de	Trabajo en	Coefficiente de correlación	1,000	,815**
Spearman	equipo	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	Motivación	Coefficiente de correlación	,815**	1,000
	laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

Nota. Significancia a nivel bilateral de 0.01 desde un punto estadístico.

Figura 5
Diagrama de dispersión del objetivo específico 3



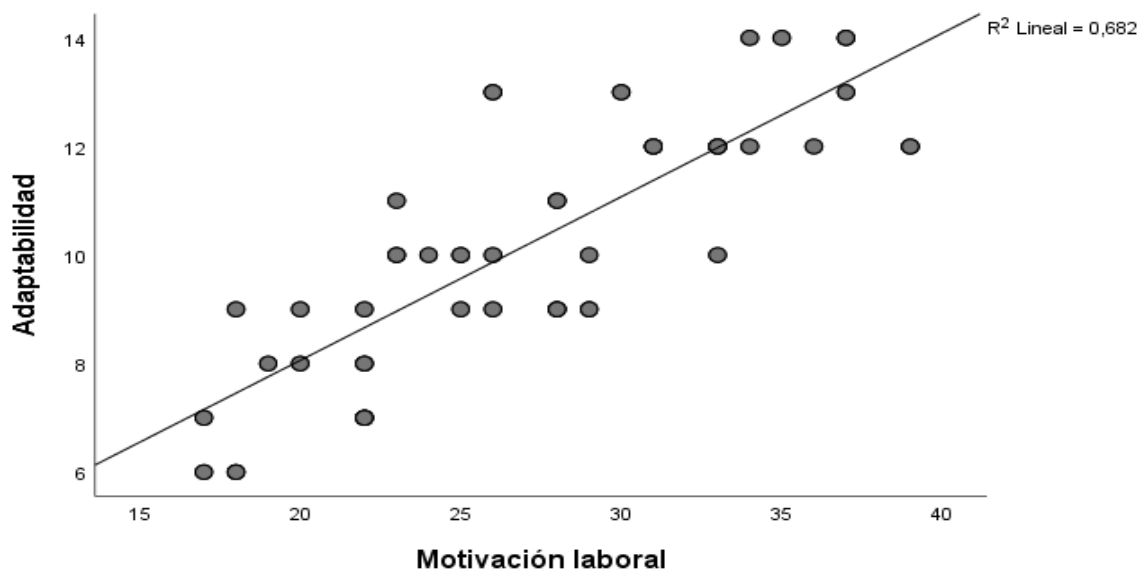
El análisis de las pruebas correlacionales para el objetivo específico 3, El trabajo en equipo y la motivación para el trabajo están estrechamente relacionados. Si utilizamos una herramienta de medición llamada coeficiente Rho de Spearman, observamos que existe un vínculo sólido, con una puntuación de 0,815. Esto sugiere que una mayor motivación laboral está estrechamente vinculada con una mejor dinámica de trabajo en equipo. El diagrama de dispersión refuerza visualmente esta relación, mostrando una clara tendencia ascendente que confirma la fuerte correlación observada en la tabla, subrayando la importancia del trabajo en equipo como un factor clave en la motivación.

Tabla 14
Prueba Rho de Spearman del OE4

		Adaptabilidad	Motivación laboral
Rho de Spearman	Adaptabilidad	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,836**
		N	87
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,836**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	87

Nota. Significancia a nivel bilateral de 0.01 desde un punto estadístico.

Figura 6
Diagrama de dispersión del objetivo específico 4



El análisis de las pruebas correlacionales para el objetivo específico 4, la información nos dice que poder adaptarse bien al trabajo puede aumentar realmente el entusiasmo por el trabajo. Esto lo confirma una medición llamada Rho de Spearman, que muestra una conexión bastante fuerte con una puntuación de 0,836. Este resultado indica que un mayor nivel de adaptabilidad entre los trabajadores está fuertemente asociado con una mayor motivación laboral. El diagrama de dispersión refuerza visualmente esta relación, mostrando una clara tendencia ascendente que confirma la sólida correlación observada en la tabla, subrayando la relevancia de la adaptabilidad como un factor clave para mantener alta la motivación en el entorno laboral.



6.6. Discusión de resultados

Los resultados del presente estudio, que muestran una correlación positiva alta ($r = 0.898$) entre la productividad y la motivación laboral, se alinean con lo encontrado por Zurita et al. (2023), quienes reportaron una correlación significativa ($r = 0.964$) en su investigación. Ambos estudios destacan la importancia de la motivación como un factor clave para mejorar la productividad en el entorno laboral. En particular, los hallazgos de Zurita et al. subrayan que la falta de incentivos y oportunidades de crecimiento profesional puede disminuir la motivación y, por ende, la productividad, lo que concuerda con la necesidad de estrategias efectivas de motivación identificada en nuestro estudio.

En contraste, el estudio de Leon et al. (2023) encontró una correlación positiva media ($r = 0.597$) entre la motivación y la productividad, lo que sugiere que otros factores además de la motivación podrían estar influyendo en la productividad en su contexto específico. Esta discrepancia con los resultados obtenidos en nuestro estudio podría explicarse por las diferencias en las muestras y los contextos organizacionales evaluados, sugiriendo que la relación entre motivación y productividad puede variar dependiendo del entorno laboral y las características de la fuerza laboral.

Por otro lado, el estudio de Adco (2023) apoya fuertemente nuestros hallazgos, demostrando una correlación significativa ($r = 0.75$) entre la motivación laboral y el desempeño, lo cual está en línea con nuestra conclusión de que la motivación es un motor esencial para la productividad. La investigación de Adco enfatiza que tanto la motivación intrínseca como la extrínseca son fundamentales para mejorar el rendimiento laboral, lo que refuerza la importancia de implementar políticas de motivación que consideren ambas dimensiones para optimizar la productividad en las organizaciones.

Los resultados del estudio que revelan una correlación positiva alta ($r = 0.799$) entre la eficiencia y la motivación laboral están en consonancia con los hallazgos de Zapata



(2021), los estudios encontraron una fuerte relación (medida como 0,764) las investigaciones muestran que existe una relación entre el buen desempeño laboral y la fuerza impulsora que las inspira a realizar su trabajo, lo que subraya la importancia de esta fuerza impulsora, o motivación, en el trabajo. No solo ayuda a aumentar el rendimiento en el trabajo, sino que también conduce a grandes logros. Zapata subraya que tanto la motivación intrínseca como la extrínseca influyen positivamente en el desempeño, lo cual refuerza la idea de que un entorno laboral que fomente la motivación puede resultar en una mayor eficiencia en las tareas laborales.

Por otro lado, el estudio de Aggarwal (2024) también se alinea con nuestros resultados al mostrar que la cultura organizacional, cuando está orientada hacia el desarrollo y las relaciones positivas, puede mejorar significativamente el desempeño laboral, mediado por el capital psicológico. Aunque el foco de Aggarwal se centra en la cultura organizacional, su conclusión resalta la importancia de un entorno que apoye la motivación como un elemento crucial para alcanzar niveles más altos de eficiencia y desempeño, lo que coincide con los hallazgos de nuestro estudio.

En contraste, los resultados obtenidos por Talavera et al. (2021) muestran una correlación positiva débil entre la motivación y la satisfacción laboral, lo que podría sugerir que la motivación no siempre se traduce directamente en una mayor eficiencia o satisfacción laboral. Esta diferencia puede explicarse por las variaciones en las dimensiones de la motivación evaluadas o por las características específicas de la muestra estudiada. Sin embargo, Talavera et al. también reconocen la importancia de la motivación en el entorno laboral, aunque con un impacto menos pronunciado, lo que ofrece una perspectiva más matizada sobre la relación entre motivación y eficiencia.

Los resultados de este estudio, que muestran una correlación positiva alta ($r = 0.754$) entre la calidad del trabajo y la motivación laboral, se alinean con los hallazgos de López



et al. (2022). Mientras investigaban a fondo, descubrieron algo importante: los jefes que lideran con grandes cambios y dan una mano a su equipo marcan una gran diferencia. Esto ayuda a que todos hagan mejor su trabajo. Y cuando el trabajo se hace bien, todos disfrutan más de su trabajo. Ambos estudios destacan la importancia de un entorno laboral que promueva la motivación, ya que esto no solo mejora el desempeño, sino también la calidad del trabajo realizado por los empleados. Esto refuerza la idea de que un liderazgo y apoyo adecuados son esenciales para elevar la calidad del trabajo.

En un estudio relacionado, Braunerhjelm y Lappi (2023) demostraron que la experiencia emprendedora de los empleados mejora la productividad de las empresas, lo cual sugiere que la adquisición de habilidades y competencias a través de la experiencia también podría influir positivamente en la calidad del trabajo. Si bien el enfoque de su estudio fue la productividad, la implicación de que habilidades adquiridas mejoran la calidad del trabajo apoya los resultados de este estudio, donde la motivación se relaciona directamente con la calidad laboral. Esto sugiere que tanto la motivación como la experiencia son factores clave para mejorar la calidad del trabajo.

Por otro lado, el estudio de Quispe et al. (2023) refuerza la necesidad de mantener niveles altos de motivación en los empleados para alcanzar un rendimiento óptimo. Su hallazgo de que un nivel de motivación medio puede limitar el rendimiento organizacional apoya la conclusión de nuestro estudio, en el que una alta motivación se relaciona con una mejor calidad del trabajo. Esto subraya la importancia de implementar estrategias que mantengan y aumenten la motivación laboral para asegurar no solo la productividad

La investigación muestra que existe una fuerte relación entre el deseo de trabajar bien y el trabajo en equipo. Estos hallazgos coinciden con los del estudio de Bernedo (2022), quien descubrió que tener diferentes edades en el trabajo realmente aumenta el rendimiento del personal. Ambos estudios subrayan la importancia de la colaboración y la



inclusión en el entorno de trabajo para mejorar tanto la productividad como la motivación de los empleados. En este sentido, Bernedo concluye que una adecuada gestión de la diversidad y la promoción del trabajo en equipo pueden instaurar un ambiente de trabajo más eficiente y motivador, lo cual respalda los resultados de este estudio sobre la relación entre trabajo en equipo y motivación laboral.

El estudio de Iddrisu (2023) también proporciona apoyo a estos resultados al destacar la importancia de la cultura organizacional en la motivación y el desempeño del personal. Aunque su enfoque se centra en la cultura organizacional, la conclusión de que un entorno laboral positivo puede mejorar la motivación es coherente con la idea de que el trabajo en equipo, como parte de esa cultura, juega un papel crucial en la motivación de los empleados.

En contraste, los hallazgos de Álvarez (2024) sobre la relación negativa entre la rotación de personal y la productividad laboral pueden ser vistos como un reflejo de los desafíos que enfrentan las organizaciones cuando el trabajo en equipo y la cohesión se ven interrumpidos. La alta rotación de personal puede socavar la efectividad del trabajo en equipo, lo que a su vez puede disminuir la motivación laboral. Esto refuerza la importancia de mantener equipos estables y cohesionados para asegurar una alta motivación y, por ende, una mejor calidad en el trabajo, alineándose indirectamente con los resultados de nuestro estudio.

Los resultados del estudio, que revelan una correlación positiva alta ($r = 0.836$) entre la adaptabilidad y la motivación laboral, se alinean con los hallazgos de Hilda Paola et al. (2024). Los investigadores analizaron cómo el cambio a métodos digitales afecta el trabajo en un instituto privado en Perú. Encontraron un vínculo claro entre la habilidad para adoptar nuevas tecnologías y el buen desempeño en el trabajo. Ambas investigaciones señalan que la flexibilidad es crucial hoy en día en nuestro trabajo porque es útil. Nuestros hallazgos



muestran el vínculo entre la adaptación y el entusiasmo. Esto está respaldado por el hecho de que la capacidad de un trabajador para adaptarse, especialmente con las nuevas tecnologías y aumentar el rendimiento general.

Por otro lado, el estudio de Bogatyreva e Ilyukhina (2022) también es relevante, ya que su enfoque en la motivación instrumental y su impacto en la productividad destaca cómo diferentes tipos de incentivos pueden fomentar la adaptabilidad en los empleados. Si bien su estudio se centra en la motivación a través de incentivos materiales, los resultados sugieren que un entorno laboral que fomente la adaptabilidad puede llevar a una mayor motivación, especialmente cuando se reconocen y recompensan los esfuerzos de adaptación de los empleados.

En contraste, el estudio de Deza (2020) que muestra una relación negativa entre los cambios en los gastos de personal y la productividad en empresas mineras metálicas sugiere que no todos los cambios generan resultados positivos en la motivación o el rendimiento. Esto indica que la adaptabilidad, mientras generalmente positiva, puede no ser suficiente si los cambios organizacionales no son acompañados de una adecuada gestión de recursos y motivación. Este hallazgo destaca la necesidad de una gestión cuidadosa y estratégica de la adaptabilidad para garantizar que realmente mejore la motivación laboral y no la socave.



CONCLUSIONES

Primera. El objetivo general del estudio fue; determinar el grado de relación entre la productividad y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada, año 2024. Por lo tanto, la motivación laboral y la productividad están estrechamente relacionadas entre sí. Esto se demuestra con una puntuación de 0,898. Esta puntuación se mide mediante algo llamado Rho de Spearman. Por lo tanto, un vínculo "muy positivo" significa que, a medida que los trabajadores quieren hacer más su trabajo, también lo hacen mejor. En este caso, el valor p es cero. Dado que es inferior al importante parámetro de referencia de 0,05, sabemos que nuestra idea inicial no era del todo correcta. Por lo tanto, para resumir, cuanto más quiere un trabajador hacer su trabajo, mejor lo hace.

Segunda. El objetivo específico 1 del estudio fue; establecer el grado de relación entre la eficiencia y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada, año 2024. Además, se calculó un número especial, llamado valor p, que fue 0,000. Este número, al ser menor que 0,05, nos indica que nuestra sugerencia sobre la conexión no es correcta. Por lo tanto, lo que vemos es que el hecho de que los trabajadores tengan un mejor desempeño en sus trabajos está vinculado con el deseo de hacer más su trabajo.

Tercera. El objetivo específico 2 del estudio fue; establecer el grado de relación entre la calidad del trabajo y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada, año 2024. El valor Rho de Spearman de 0,754 muestra un fuerte vínculo entre mejores empleos y mayor motivación en el trabajo. Dado que el valor p de la prueba es 0,000, inferior al nivel clave de 0,05, la teoría no se sostiene. Este resultado sugiere que un mayor nivel de



motivación laboral está asociado con una mejora en la calidad del trabajo de los empleados.

Cuarta. El objetivo específico 3 del estudio fue; establecer el grado de relación entre el trabajo en equipo y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada, año 2024. En palabras sencillas, la motivación laboral y el trabajo en equipo están estrechamente vinculados. Este vínculo se evidencia en una puntuación de 0,815 en una prueba llamada coeficiente Rho de Spearman, una puntuación alta. Sin embargo, una parte de la prueba llamada valor p terminó en 0,000. Esto es menor que la puntuación de corte de 0,05. Esto sugiere que una mayor motivación laboral está estrechamente vinculada con una mejor dinámica de trabajo en equipo.

Quinta. El objetivo específico 4 del estudio fue; establecer el grado de relación entre la adaptabilidad y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada, año 2024. El número 0,836 muestra un vínculo importante entre la capacidad de adaptación y el amor por el trabajo. Lo vemos mediante algo llamado Rho de Spearman. El valor p de nuestra suposición es 0,000, que es menor que el límite importante de 0,05. Esto significa que no podemos respaldar nuestra suposición. Este resultado indica que un mayor nivel de adaptabilidad entre los trabajadores está fuertemente asociado con una mayor motivación laboral.



RECOMENDACIONES

Primera. Recomendación para el Gerente: Dado que existe una correlación alta y positiva entre la productividad y la motivación laboral, el gerente debe priorizar el desarrollo e implementación de programas de motivación efectivos, como incentivos financieros, reconocimiento público y oportunidades de crecimiento profesional. Estas iniciativas no solo mejorarán la motivación, sino que también impulsarán la productividad general de los trabajadores, lo que beneficiará significativamente los resultados de la empresa.

Segunda. Recomendación para el jefe de personal: Es fundamental que el jefe de personal implemente estrategias que fomenten la motivación laboral para mejorar la eficiencia de los trabajadores. Formar que su trabajo sea divertido, equilibrar las horas de trabajo y las horas en casa y hacer planes profesionales personales son solo algunas de las cosas que esto podría significar. Al hacerlo, se logrará que los empleados se sientan más comprometidos y eficientes en sus tareas diarias.

Tercera. Recomendación para los Supervisores: Los supervisores deben enfocarse en motivar a sus equipos mediante el establecimiento de metas claras y alcanzables, ofreciendo retroalimentación constructiva y reconociendo el buen desempeño. Un entorno en el que los trabajadores se sientan motivados para mejorar continuamente sus habilidades y calidad del trabajo puede llevar a productos y servicios de mayor calidad, fortaleciendo así la reputación de la empresa.

Cuarta. Recomendación para los Líderes de Equipo: Es crucial que los líderes de equipo fomenten la colaboración y el espíritu de equipo para mejorar la motivación laboral. Esto puede lograrse a través de actividades de integración, talleres de formación en habilidades blandas y la promoción de una cultura de apoyo mutuo.



Al fortalecer el trabajo en equipo, se creará un entorno más cohesionado y motivador, lo que resultará en una mayor productividad y satisfacción laboral.

Quinta. Recomendación para los Trabajadores: Los trabajadores deben ser alentados a mejorar su adaptabilidad frente a los cambios mediante la participación en capacitaciones continuas y el desarrollo de nuevas habilidades. Esto no solo aumentará su motivación laboral, sino que también los preparará para enfrentar los desafíos del entorno empresarial en constante cambio. Es importante que los empleados adopten una mentalidad de aprendizaje continuo para mantenerse competitivos y motivados en su trabajo.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adams, J. S. (1965). *Inequity In Social Exchange* (pp. 267–299).
[https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)
- Adco, J. A. (2023). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo nombrado de las municipalidades provinciales de la región Puno 2021 – 2022. *Revista de Pensamiento Crítico Aymara*, 4(2), 39–50. <https://doi.org/10.56736/2023/65>
- Aggarwal, S. (2024). Impact of dimensions of organisational culture on employee satisfaction and performance level in select organisations. *IIMB Management Review*.
<https://doi.org/10.1016/j.iimb.2024.07.001>
- Álvarez, J. A. (2024). *La rotación de personal y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Huancané, Puno, 2022* [Tesis de grado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. <http://intra.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/8124>
- Argyris, Ch., & Schön, D. A. (1997). Organizational Learning: A Theory of Action Perspective. *Reis*, 77/78, 345. <https://doi.org/10.2307/40183951>
- Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. SAGE Publications.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital*. University of Chicago Press.
<https://doi.org/10.7208/chicago/9780226041223.001.0001>
- Bernedo, D. H. (2022). *Diversidad generacional y productividad laboral en los servidores de una institución pública de la Región Puno, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80842>
- Blanchard, P. N., & Thacker, J. W. (2023). *Effective Training: Systems, Strategies, and Practices*. Pearson.



- Bogatyreva, I., & Ilyukhina, L. (2022). Influence of material interest of transportation personnel on the growth of labor productivity. *Transportation Research Procedia*, 63, 13–20. <https://doi.org/10.1016/j.trpro.2022.05.002>
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). *Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance*. In Schmitt, Borman, Wc y Associates- Personnel selection in organizations.
- Braunerhjelm, P., & Lappi, E. (2023). Employees' entrepreneurial human capital and firm performance. *Research Policy*, 52(2), 104703. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2022.104703>
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework* (3rd ed.). Jossey-Bass.
- Campbell, J. P. (1990). *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology* (Vol. 1). Consulting Psychologists Press.
- Canales, M. (2006). *Metodologías de la investigación social*. LOM ediciones.
- Charaja, F. (2011). *El MAPIC en la metodología de investigación*. Santiago Impresores.
- Claessens, B. J. C., van Eerde, W., Rutte, C. G., & Roe, R. A. (2007). A review of the time management literature. *Personnel Review*, 36(2), 255–276. <https://doi.org/10.1108/00483480710726136>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000a). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01



- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000b). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Deza, J. (2020). Personnel expenses and productivity change in Peruvian stock mining companies. *Accounting*, 453–464. <https://doi.org/10.5267/j.ac.2020.4.0013>
- Drucker, P. (2012). *Management Challenges for the 21st Century*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780080942384>
- Eason, K. (2011). Before the Internet. In *Knowledge Development and Social Change through Technology* (pp. 85–96). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-60960-507-0.ch006>
- Elkington, J. (1997). *Cannibals with forks: The triple bottom line of 21st century business*. Capstone.
- Gallup. (2019). *State of the Global Workplace*. Gallup Press.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-hill / Interamericana Editores.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 46(1), 53–62.
- Herzberg, F. (2003). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 81(1), 81–86.



- Hilda Paola, A. G., Morán, R. O., Lizana, N. P., Morales, P. O., Salazar, Y. J., Llonto, Y., Cúneo, F. E., Castro, P. J., & Pérez, M. J. (2024). Digital Transformation and Its Relationship to the Job Performance of Employees at a Private University in Peru. *F1000Research*, 13, 692. <https://doi.org/10.12688/f1000research.151251.1>
- Iddrisu, I. (2023). Influence of staff performance on public university operations: Examining motivation and retention factors. *Social Sciences & Humanities Open*, 8(1), 100744. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100744>
- Imai, M. (1986). *Kaizen: The key to Japan's competitive success*. McGraw-Hill Education.
- (INEI), I. N. de E. e I. (2020). *Informe técnico: Situación del mercado laboral en Lima Metropolitana*. <https://www.inei.gob.pe/>
- Leon, S., Aburto, J. J., Moreno, F. M., Hinojosa, D. A., & Tello, D. A. (2023). Motivación y productividad laboral en colaboradores de una cooperativa de ahorro y crédito de la selva central - Perú. *E-Revista Multidisciplinaria Del Saber*, 1–8. <https://doi.org/10.61286/e-rms.v1i.21>
- Lewin, K. (1951). *Field theory in social science: Selected theoretical papers*. Harper & Row.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002a). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705–717. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002b). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705–717. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- López, M., Vázquez, P., & Quiñoá, L. M. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours.



Journal of Business Research, 140, 361–369.

<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>

Medina, M. del R., & Verdejo, A. L. (2020). Validez y confiabilidad en la evaluación del aprendizaje mediante las metodologías activas. *Alteridad*, 15(2), 270–284. <https://doi.org/10.17163/alt.v15n2.2020.10>

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación; cuantitativa-cualitativa, redacción de la tesis*. Ediciones de la U.

Porter, M. E. (1985). *Competitive advantage: Creating and sustaining superior performance*. Free Press.

Pritchard, R. D. (1995). *Productivity Measurement and Improvement: Organizational Case Studies*. Praeger.

Quispe, A., & Ramos, L. (2021). Estrategias de motivación y su impacto en la productividad de empresas locales en la Provincia de San Román. *Revista de Ciencias Empresariales*, 9(1), 45–60. <https://doi.org/https://doi.org/10.20453/rce.v9i1.45674o>

Quispe, G., Durán, V. H., Benites, A. A., & Bringas, V. Y. (2023). Motivación laboral en pymes del sector construcción, Lima. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(101), 113–125. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890841>

Robbins, S. P., Coulter, M. A., & De Cenzo, D. A. (2019). *Fundamentals of Management* (11th ed.).

Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of innovations* (5th ed.). Free Press.



- Sarra, F. J. (2021). La desmotivación laboral como factor predominante en una agencia nacional del empleo público. *Revista de Estudios Laborales*, 12(3), 45–58.
<https://ri.unsam.edu.ar/handle/123456789/1859>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (Vol. 2). John Wiley e hijos.
- Schumpeter, J. A. (2013). *Capitalism, Socialism and Democracy*. Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9780203202050>
- Talavera, I. X., Calcina, S. C., Castillo, J. E., & Campos, J. L. (2021). Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno, Perú. *Polo Del Conocimiento: Revista Científico - Profesional*, 6(10), 3–14.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8094619>
- Ulrich, D. (1996). *Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering* (19th ed., Vol. 3). Human Resource Planning.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Zapata, Z. A. (2021). *Motivación laboral y su relación con el desempeño de los colaboradores en Industrias Super Sport S.R.L. - 2021* [Universidad Científica del Sur]. <https://doi.org/10.21142/tl.2021.2201>
- Zeithaml, V. A., Parasuraman, A., & Berry, L. L. (1990). *Delivering quality service: Balancing customer perceptions and expectations*. Free Press.
- Zurita, J., Llerena, E. A., Guerrero, C. A., & Fierro, S. (2023). Motivación laboral del personal y productividad: elementos esenciales para el desarrollo organizacional. *Dominio De Las Ciencias*, 9(4), 106–131.
<https://doi.org/https://doi.org/10.23857/dc.v9i4.3576>



ANEXOS



Matriz de consistencia

TÍTULO: PRODUCTIVIDAD Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA J PALOMINO & E SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA, AÑO 2024

Enfoque: Cuantitativo. Método: Deductivo. Tipo: Aplicada. Nivel: Correlacional. Diseño: No experimental-transversal Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Problema general</p> <p>¿Existe relación entre la productividad y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada, año 2024?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>PE1. ¿Cuál es la relación entre la eficiencia y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada, año 2024?</p> <p>PE2. ¿Cuál es la relación entre la calidad del trabajo y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada, año 2024?</p> <p>PE3. ¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada, año 2024?</p> <p>PE4. ¿Cuál es la relación entre la adaptabilidad y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada, año 2024?</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La relación entre la productividad y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada, año 2024, es significativa.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>HE1. La relación entre la eficiencia y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada, año 2024, es significativa.</p> <p>HE2. La relación entre la calidad del trabajo y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada, año 2024, es significativa.</p> <p>HE3. La relación entre el trabajo en equipo y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada, año 2024, es significativa.</p> <p>HE4. La relación entre la adaptabilidad y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada, año 2024, es significativa.</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar el grado de relación entre la productividad y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada, año 2024.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>OE1. Establecer el grado de relación entre la eficiencia y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada, año 2024.</p> <p>OE2. Establecer el grado de relación entre la calidad del trabajo y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada, año 2024.</p> <p>OE3. Establecer el grado de relación entre el trabajo en equipo y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada, año 2024.</p> <p>OE4. Establecer el grado de relación entre la adaptabilidad y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada, año 2024.</p>	<p>1. Productividad Se define como la relación entre los resultados obtenidos y los recursos utilizados para conseguirlos. Es una medida de la eficiencia con la que una organización o un individuo utiliza sus recursos para generar bienes y servicios (Drucker, 1999).</p> <p>2. Motivación laboral Es el conjunto de factores internos y externos que influyen en el entusiasmo, la energía y el compromiso de un empleado hacia sus tareas y objetivos laborales. Es fundamental para el desempeño y la satisfacción en el trabajo (Herzberg, 1968).</p>	<p>1.1. Eficiencia</p> <p>1.2. Calidad del trabajo</p> <p>1.3. Trabajo en equipo</p> <p>1.4. Adaptabilidad</p> <p>2.1. Satisfacción Intrínseca</p> <p>2.2. Satisfacción Extrínseca</p>	<p>1.1.1. Tareas completadas a tiempo 1.1.2. Uso adecuado de los recursos 1.1.3. Se cumple objetivos y metas</p> <p>1.2.1. Precisión ejecución de tareas 1.2.2. Cumple estándar de calidad</p> <p>1.3.1. Habilidad para trabajar en equipo 1.3.2. Grado de cooperación y apoyo 1.3.3. Participación en reuniones</p> <p>1.4.1. Ajustarse a cambios en entorno 1.4.2. Nuevas responsabilidades 1.4.3. Cambios en los procesos</p> <p>2.1.1. Realización en el trabajo 2.1.2. Interés en tareas asignadas 2.1.3. Desafío percibido en trabajo 2.1.4. Oportunidades de desarrollo 2.1.5. Reconocimiento en el trabajo</p> <p>2.2.1. Satisfacción con el salario 2.2.2. Equidad en las recompensas 2.2.3. Satisfacción con beneficios 2.2.4. Política de promociones 2.2.5. Estabilidad laboral ofrecida</p>



Matriz de datos

PRODUCTIVIDAD Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA J PALOMINO & E SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA, AÑO 2024																					
Nº	PRODUCTIVIDAD											MOTIVACIÓN LABORAL									
	Eficiencia			Calidad de Trabajo		Trabajo en equipo			Adaptabilidad			Satisfacción intrínseca					Satisfacción extrínseca				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
1	2	4	4	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	4	4	2	2	3	4	3	1
2	3	5	5	5	5	2	4	4	4	3	5	4	4	5	5	2	3	4	4	3	2
3	2	3	2	4	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1
4	2	5	5	4	4	3	3	4	4	5	3	3	4	4	4	1	4	4	4	4	2
5	1	2	3	3	2	1	3	1	2	3	2	1	3	3	3	2	2	1	2	3	2
6	3	3	4	4	4	2	3	2	2	3	4	3	2	3	4	2	2	3	2	3	1
7	2	2	2	4	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	3	1
8	2	4	3	3	4	2	3	3	2	4	3	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2
9	2	3	3	3	4	2	3	2	2	3	4	2	3	2	3	1	2	2	2	2	1
10	2	4	5	4	5	2	4	4	4	5	4	3	5	5	5	2	5	3	5	3	1
11	2	3	4	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2
12	3	4	2	4	4	2	3	2	3	4	4	2	2	2	4	1	3	2	3	3	1
13	3	4	3	3	5	2	3	3	3	3	3	3	4	2	5	2	3	2	3	3	1
14	3	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	2	3	3	4	3	2
15	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	1	3	3	3	1	2	1	1	2	2
16	2	4	3	4	4	2	3	2	3	3	3	2	4	4	4	2	3	2	3	3	1
17	2	5	2	3	2	1	2	3	2	4	4	2	3	2	5	1	2	3	3	2	1
18	2	4	3	3	5	2	3	3	4	4	4	3	5	5	3	2	4	4	3	3	1
19	3	3	5	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	1	4	3	5	4	1
20	1	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
21	2	3	3	4	3	1	2	2	3	2	3	2	3	2	5	1	1	2	1	2	1
22	3	4	2	4	3	2	2	2	2	4	3	3	2	3	4	2	1	3	3	3	2
23	2	5	4	4	4	3	3	3	4	5	3	3	5	3	4	2	4	2	4	3	1
24	3	3	4	5	5	2	4	3	3	4	3	4	3	4	5	2	3	3	3	3	3
25	3	5	4	5	4	3	3	3	3	4	5	4	5	5	5	1	4	4	4	4	3
26	2	5	3	3	4	3	4	2	2	4	3	2	4	3	4	1	3	3	4	4	1
27	2	5	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	1	3	3	3	4	1
28	2	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	2	2	4	4	2	2
29	3	4	4	3	5	2	4	4	4	4	4	3	3	5	3	2	3	3	3	4	2
30	2	3	2	4	4	1	2	1	3	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	1
31	2	4	4	4	5	3	3	4	5	5	4	4	5	3	4	2	4	4	5	4	2
32	2	3	2	4	3	1	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	1	2	3	2	1
33	3	4	3	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	1
34	3	4	4	4	5	3	3	3	4	5	4	3	4	3	3	2	2	2	3	3	1
35	2	3	4	4	4	3	4	2	2	4	4	3	3	2	3	1	2	3	4	2	2
36	2	5	4	4	5	2	4	4	3	4	5	3	5	4	4	2	3	3	5	2	2
37	2	4	4	3	3	1	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1
38	2	4	4	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	4	4	2	2	3	4	3	1
39	3	5	5	5	5	2	4	4	4	3	5	4	4	5	5	2	3	4	4	3	2
40	2	3	2	4	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1
41	2	5	5	4	4	3	3	4	4	5	3	3	4	4	4	1	4	4	4	4	2
42	1	2	3	3	2	1	3	1	2	3	2	1	3	3	3	2	2	1	2	3	2



43	3	3	4	4	4	2	3	2	2	3	4	3	2	3	4	2	2	3	2	3	1
44	2	2	2	4	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	3	1
45	2	4	3	3	4	2	3	3	2	4	3	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2
46	2	3	3	3	4	2	3	2	2	3	4	2	3	2	3	1	2	2	2	2	1
47	2	4	5	4	5	2	4	4	4	5	4	3	5	5	5	2	5	3	5	3	1
48	2	3	4	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2
49	3	4	2	4	4	2	3	2	3	4	4	2	2	2	4	1	3	2	3	3	1
50	3	4	3	3	5	2	3	3	3	3	3	3	4	2	5	2	3	2	3	3	1
51	3	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	2	3	3	4	3	2
52	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	1	3	3	3	1	2	1	1	2	2
53	2	4	3	4	4	2	3	2	3	3	3	2	4	4	4	2	3	2	3	3	1
54	2	5	2	3	2	1	2	3	2	4	4	2	3	2	5	1	2	3	3	2	1
55	2	4	3	3	5	2	3	3	4	4	4	3	5	5	3	2	4	4	3	3	1
56	3	3	5	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	1	4	3	5	4	1
57	1	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2
58	2	3	3	4	3	1	2	2	3	2	3	2	3	2	5	1	1	2	1	2	1
59	3	4	2	4	3	2	2	2	2	4	3	3	2	3	4	2	1	3	3	3	2
60	2	5	4	4	4	3	3	3	4	5	3	3	5	3	4	2	4	2	4	3	1
61	3	3	4	5	5	2	4	3	3	4	3	4	3	4	5	2	3	3	3	3	3
62	3	5	4	5	4	3	3	3	3	4	5	4	5	5	5	1	4	4	4	4	3
63	2	5	3	3	4	3	4	2	2	4	3	2	4	3	4	1	3	3	4	4	1
64	2	5	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	1	3	3	3	4	1
65	2	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	2	2	4	4	2	2
66	3	4	4	3	5	2	4	4	4	4	4	3	3	5	3	2	3	3	3	4	2
67	2	3	2	4	4	1	2	1	3	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	1
68	2	4	4	4	5	3	3	4	5	5	4	4	5	3	4	2	4	4	5	4	2
69	2	3	2	4	3	1	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	1	2	3	2	1
70	3	4	3	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	1
71	3	4	4	4	5	3	3	3	4	5	4	3	4	3	3	2	2	2	3	3	1
72	2	3	4	4	4	3	4	2	2	4	4	3	3	2	3	1	2	3	4	2	2
73	2	5	4	4	5	2	4	4	3	4	5	3	5	4	4	2	3	3	5	2	2
74	2	4	4	3	3	1	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1
75	3	5	4	5	4	3	3	3	3	4	5	4	5	5	5	1	4	4	4	4	3
76	2	5	3	3	4	3	4	2	2	4	3	2	4	3	4	1	3	3	4	4	1
77	2	5	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	1	3	3	3	4	1
78	2	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	2	2	4	4	2	2
79	3	4	4	3	5	2	4	4	4	4	4	3	3	5	3	2	3	3	3	4	2
80	2	3	2	4	4	1	2	1	3	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	1
81	2	4	4	4	5	3	3	4	5	5	4	4	5	3	4	2	4	4	5	4	2
82	2	3	2	4	3	1	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	1	2	3	2	1
83	3	4	3	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	1
84	3	4	4	4	5	3	3	3	4	5	4	3	4	3	3	2	2	2	3	3	1
85	2	3	4	4	4	3	4	2	2	4	4	3	3	2	3	1	2	3	4	2	2
86	2	5	4	4	5	2	4	4	3	4	5	3	5	4	4	2	3	3	5	2	2
87	2	4	4	3	3	1	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1



Instrumento

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ DE JULIACA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

I. INTRODUCCIÓN

Buenos días, soy estudiante de la UANCV, con el objetivo de conocer la relación entre la productividad y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada, año 2024. Solicitamos su colaboración llenando la siguiente encuesta.

II. INDICACIONES

Aparecen a continuación las afirmaciones, juzgue la frecuencia de cada ítem planteado. Use la siguiente escala de puntuación (1,2,3,4,5) y marque con una "X" la alternativa correcta:

1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre

N.º	ÍTEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
VARIABLE 1: PRODUCTIVIDAD						
Dimensión 1: Eficiencia						
1	Completo mis tareas dentro del tiempo estimado.	1	2	3	4	5
2	Utilizo adecuadamente los recursos disponibles para realizar mi trabajo.	1	2	3	4	5
3	Cumplo con los objetivos y metas establecidos.	1	2	3	4	5
Dimensión 2: Calidad del Trabajo						
4	Realizo mis tareas con precisión.	1	2	3	4	5
5	Cumplo con los estándares de calidad establecidos para mi trabajo.	1	2	3	4	5
Dimensión 3: Trabajo en Equipo						
6	Tengo la capacidad de trabajar efectivamente en equipo.	1	2	3	4	5
7	Existe cooperación y apoyo mutuo entre mis compañeros de trabajo y yo.	1	2	3	4	5
8	Participo activamente en las reuniones de equipo.	1	2	3	4	5
Dimensión 4: Adaptabilidad						
9	Me ajusto fácilmente a los cambios en el entorno laboral.	1	2	3	4	5
10	Respondo adecuadamente cuando se me asignan nuevas responsabilidades.	1	2	3	4	5
11	Soy flexible ante los cambios en los procesos de trabajo.	1	2	3	4	5
VARIABLE 2: MOTIVACIÓN LABORAL						
Dimensión 1: Satisfacción Intrínseca						
12	Me siento realizado/a personalmente con mi trabajo.	1	2	3	4	5
13	Estoy interesado/a en las tareas que me son asignadas.	1	2	3	4	5
14	Percibo que mi trabajo presenta desafíos que me motivan.	1	2	3	4	5
15	Estoy satisfecho/a con las oportunidades de desarrollo que ofrece la empresa.	1	2	3	4	5
16	Me siento reconocido/a cuando realizo bien mi trabajo.	1	2	3	4	5
Dimensión 3: Satisfacción Extrínseca						
17	Estoy satisfecho/a con el salario que recibo.	1	2	3	4	5
18	Percibo que las recompensas en mi trabajo son equitativas.	1	2	3	4	5
19	Estoy satisfecho/a con los beneficios laborales que recibo.	1	2	3	4	5
20	Estoy satisfecho/a con la política de promociones de la empresa.	1	2	3	4	5
21	Siento que la empresa me ofrece estabilidad laboral.	1	2	3	4	5

“MUCHAS GRACIAS”



Validez del instrumento

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

TÍTULO DE TESIS: PRODUCTIVIDAD Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA J PALOMINO & E SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA, AÑO 2024

I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: Benigno Callata Quispe.....
- PROFESIÓN : Lic. en Administración.....
- CARGO ACTUAL: Docente.....
- GRADO ACADÉMICO: Doctor.....

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

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

fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \text{Total}/50 = \underline{41/50} = 0.82$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

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

Lugar y fecha: Juliza 20 de agosto del 2024

Firma del experto
DNI N° 01693080
N° celular: 951577694



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
TÍTULO DE TESIS: PRODUCTIVIDAD Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES
DE LA EMPRESA J PALOMINO & E SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA, AÑO 2024

I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: David Juan Gutierrez Moyta
- PROFESIÓN : Economista
- CARGO ACTUAL: Docente
- GRADO ACADÉMICO: Doctor

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

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

fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \text{Total}/50 = \frac{45}{50} = 0.90$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

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

Lugar y fecha: Juliaca 20 de agosto del 2024


.....
Firma del experto
DNI N° 02709816
N° celular: 950087323



Evidencias de recojo de datos







ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital [X]

Fecha de entrega: 26-03-2025

1. Datos del autor (es):

Formulario with fields for author information: Nombres y Apellidos, Dirección, DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte, Teléfono, email, Facultad y/o Escuela de Posgrado, Escuela Profesional o Mención, Título o Grado Académico a optar, Asesor, Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones, Trabajo de Investigación, Tesis, Trabajo de Suficiencia Profesional, Trabajo Académico, Título, Palabras claves, ¿Esta obra se desarrolló en la UANCV?, 2



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 (5311-UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

26-03-2025

Fecha