



DOI: <https://doi.org/10.23857/dc.v9i4.3576>

Ciencias Técnicas y Aplicadas
Artículo de Investigación

Motivación laboral del personal y productividad: elementos esenciales para el desarrollo organizacional

Work motivation of staff and productivity: essential elements for organizational development

Motivação laboral dos colaboradores e produtividade: elementos essenciais para o desenvolvimento organizacional

Julio Zurita-Altamirano ^I

jzurita@pucesa.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0003-0591-7371>

Elva Aidee Llerena-Barreno ^{II}

ellerena@pucesa.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-2138-2963>

César Andrés Guerrero-Velastegui ^{III}

ca.guerrero@uta.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0001-8482-7205>

Santiago Fierro-Altamirano ^{IV}

sfierro@pucesa.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0001-5848-4683>

Correspondencia: jzurita@pucesa.edu.ec

***Recibido:** 29 de julio de 2023 ***Aceptado:** 30 de agosto de 2023 * **Publicado:** 20 de septiembre de 2023

- I. Pontificia Universidad Católica del Ecuador- Sede Ambato, Ecuador.
- II. Pontificia Universidad Católica del Ecuador- Sede Ambato, Ecuador.
- III. Universidad Técnica de Ambato, Investigador Independiente, Ecuador.
- IV. Pontificia Universidad Católica del Ecuador- Sede Ambato, Ecuador.

Resumen

La presente investigación pretende brindar un contexto más amplio de la motivación laboral y su incidencia con la productividad en las empresas, por lo que se proponen varias acciones que pretenden fortalecer el clima laboral dentro de las organizaciones. Ante lo expuesto, se plantea el siguiente objetivo general que busca proponer estrategias de motivación laboral para la mejora de la productividad del personal, con el propósito de lograr un crecimiento económico, un ambiente laboral óptico y una motivación en los trabajadores de la empresa. La investigación se desarrolla con un enfoque mixto cuali-cuantitativo, y un alcance descriptivo-correlacional, en lo que respecta al desarrollo del proyecto se establecen aspectos teóricos de motivación y productividad laboral, que sirven como base fundamental y la relación existente entre los incentivos laborales mismos que son necesarios para el desarrollo de las variables establecidas, diagnosticar la situación actual que tienen las empresas en relación a la motivación laboral, identificar instrumentos aplicados en base a la motivación y productividad laboral que con el desarrollo de varias estrategias administrativas lograr un incremento del desempeño productivo en la organización.

Palabras Claves: Motivación; Productividad; Satisfacción laboral; Incentivos; Desarrollo organizacional.

Abstract

This research aims to provide a broader context of work motivation and its impact on productivity in companies, for which several actions are proposed that aim to strengthen the work environment within organizations. Given the above, the following general objective is proposed that seeks to propose work motivation strategies to improve staff productivity, with the purpose of achieving economic growth, an optical work environment and motivation in the company's workers. The research is developed with a mixed qualitative-quantitative approach, and a descriptive-correlational scope. Regarding the development of the project, theoretical aspects of motivation and work productivity are established, which serve as a fundamental basis and the existing relationship between work incentives. which are necessary for the development of the established variables, diagnose the current situation that companies have in relation to work motivation, identify applied instruments based on motivation and work productivity that, with the development of several administrative strategies, achieve an increase in the productive performance in the organization.

Keywords: Motivation; Productivity; Work satisfaction; Incentives; Organizational development.

Resumo

Esta investigação pretende proporcionar um contexto mais amplo da motivação no trabalho e do seu impacto na produtividade nas empresas, para a qual são propostas diversas ações que visam fortalecer o ambiente de trabalho dentro das organizações. Diante do exposto, propõe-se o seguinte objetivo geral que busca propor estratégias de motivação no trabalho para melhorar a produtividade do pessoal, com o objetivo de alcançar o crescimento econômico, um ambiente de trabalho óptico e motivação nos trabalhadores da empresa. A pesquisa desenvolve-se com uma abordagem mista quali-quantitativa, e de âmbito descritivo-correlacional. No que diz respeito ao desenvolvimento do projeto, são estabelecidos aspectos teóricos de motivação e produtividade do trabalho, que servem de base fundamental e da relação existente entre os incentivos ao trabalho. necessários ao desenvolvimento das variáveis estabelecidas, diagnosticar a situação atual que as empresas têm em relação à motivação no trabalho, identificar instrumentos aplicados baseados na motivação e na produtividade do trabalho que, com o desenvolvimento de diversas estratégias administrativas, consigam um aumento no desempenho produtivo na organização.

Palavras-chave: Motivação; Produtividade; Satisfação no trabalho; Incentivos; Desenvolvimento organizacional.

Introducción

La mayoría de las empresas en su accionar institucional, deben contar con un personal capacitado y con las herramientas necesarias para desarrollar sus actividades laborales dentro de cualquier organización. Uno de los elementos fundamentales dentro de su proceso administrativo, es sin duda el talento humano como área indispensable de la gestión de personal de toda empresa; y sin duda, la motivación laboral tiene una significativa importancia en el desempeño de toda organización, el cual brinda a los colaboradores la opción de tener un mejor desempeño al momento de realizar sus actividades, y ser entes más competitivos y productivos a nivel organizacional.

Uno de los aspectos claves dentro de la motivación laboral, son los beneficios laborales mismos que forman parte directa de la productividad de toda organización, dado que permite mantener un equilibrio de satisfacción en los trabajadores; por tanto, la empresa se direcciona a obtener un alto nivel de desempeño produtivo en el mercado. Ante lo expuesto, se presenta el criterio de Tito y

Motivación laboral del personal y productividad: elementos esenciales para el desarrollo organizacional

Acuña (2015) que exponen que la motivación laboral ha sido un tema de impacto dentro de la sociedad, convirtiéndose en un factor indispensable que incita a las personas a tener comportamientos deseables al momento de realizar ciertas actividades enlazadas con el mundo empresarial.

Es evidente que en la actualidad las organizaciones buscan un personal más comprometido y competente, con la capacidad de desempeñar de mejor manera las labores encomendadas dentro de cada institución, y, de esta manera, enrumbarse al cumplimiento de los estándares empresariales definidos por cada organización; por lo que, motivar a los trabajadores se considera un reto cada vez más complejo para las empresas, mismas que buscan que cada uno de sus integrantes creen una conexión y compromiso directo al momento de realizar su trabajo. En Latinoamérica la mayoría de las organizaciones consideran que las retribuciones económicas son un componente de motivación empresarial; sin embargo, claro está que los trabajadores se sienten ese grado de conformidad dado la motivación al personal extrapola los factores monetarios (Nolazco, Bustamante, Moreno, & Carhuancho, 2021).

La motivación dentro de las organizaciones permite conocer el grado de satisfacción de los trabajadores dentro de sus actividades laborales, en México por ejemplo, se realizó un estudio a varias empresas medianas mediante encuestas a 96 personas, en donde el 53% fue contestado por mujeres y el 47% por hombres, los resultados determinan que, el 62% atiende a sus necesidades; de la misma forma, se puede visualizar que el 74% de los colaboradores se encuentran muy satisfechos en su ámbito laboral, mientras que el 19% satisfecho y tan solo el 7% muestran un grado de insatisfacción (Gazca, Zárate, & Mota, 2020).

Lastimosamente en el caso de la empresa Textiles Ramos, la realidad es distinta al análisis de empresas medianas mexicanas, evidenciando que un alto número de personas sienten cierto grado de desmotivación, debido a la falta de gestión por parte de los responsables de cada área y, la alta gerencia, lo cual se ve plasmado en una pérdida considerable de oportunidad en el mercado textil. La carencia de estrategias de motivación de personal se ve reflejado, además, en el incremento de responsabilidades a su personal, provocando una falta de interés y compromiso por sus colaboradores, que poco a poco va afectando su clima laboral en la organización.

Ante lo expuesto se puede mencionar que el problema central, se centra en la desmotivación laboral de los colaboradores de la empresa Textiles Ramos, debido a la falta de atención por parte de las autoridades.

Motivación laboral del personal y productividad: elementos esenciales para el desarrollo organizacional

Por lo expuesto, se cree prudente plantear una idea a defender que trate en fortalecer la motivación laboral con el objetivo de mejorar la productividad empresarial.

En este sentido, se plantea el objetivo general para el presente proyecto de investigación que pretende: Proponer estrategias de motivación laboral para la mejora de la productividad del personal en la empresa Textiles Ramos

Para alcanzar el objetivo general es importante conocer los objetivos específicos:

1. Fundamentar teóricamente aspectos de la motivación laboral y su desempeño en la productividad empresarial.
2. Diagnosticar la situación actual de la motivación laboral y su incidencia en la productividad en la empresa Textiles Ramos.
3. Identificar los factores de motivación laboral que permitan mejorar la productividad en la empresa de estudio.

La metodología dentro del proyecto de investigación se establece de la siguiente forma,

Investigación correlacional: permite medir dos variables de acuerdo con el tema expuesto, en donde se presenta que la productividad de la empresa depende de la motivación que se emplee hacia los trabajadores.

Inductivo deductivo: va dirigido desde lo particular a lo general y viceversa, se establece una analogía con relación a las métricas y la extensión de información acerca de la motivación laboral y la productividad.

En este sentido, el proyecto se justifica en virtud de la necesidad de realizar esta investigación para conocer la realidad actual de la organización, y proponer estrategias de motivación laboral con el objetivo de brindar a la organización una nueva oportunidad de mejorar su productividad y por ende, alcanzar un buen posicionamiento en el mercado en el que se desenvuelve.

Estado del arte

La motivación laboral y su relación con la productividad empresarial

Desde los inicios de la administración dentro del ámbito corporativo, los avances científicos y el crecimiento empresarial son factores que durante el tiempo han permitido que las empresas obtengan éxito; el triunfo que generan las empresas no solo se basa en vender un producto y cumplir con lo que los consumidores requieren, sino también como los trabajadores manejan sus respectivas actividades

Motivación laboral del personal y productividad: elementos esenciales para el desarrollo organizacional

al momento de incrementar la productividad de la organización, lo cual hace referencia a la motivación que se le brinda a cada uno de ellos.

Generalmente, para que una empresa tenga éxito al momento de realizar sus actividades, se basa principalmente en el esfuerzo de cada uno de los trabajadores para consolidar sus objetivos institucionales. Por lo que, la mayoría de las organizaciones buscan nuevas formas de mantener satisfechos a sus colaboradores, puesto que al momento de implementar aspectos motivacionales no solo benefician a su equipo de trabajo sino también a la organización como tal, esas formas de satisfacción ayudan a determinar que los comportamientos no siempre son iguales y nunca generaran el mismo impacto en las personas.

En este sentido, se conoce que las empresas han volcado sus esfuerzos en utilizar estrategias que ayudan al incremento de productividad, de las cuales, se ha establecido que: se elimine cualquier tipo de distracción al momento de realizar sus actividades, mejora la comunicación entre trabajadores y directivos, motivarlos y establecer metas que si logran cumplirlas serán acreedores de incentivos y reconocimientos, por lo que gracias a la aplicación de dichas estrategias, se ha evidenciado un incremento dentro de la productividad, lo que genera resultados gratificantes para cada organización, puesto que se genera una media del 90% de efectividad al ponerlas en práctica (Macias & Cobeña, 2021).

Por tanto, se debe buscar estrategias que ayuden a una mejora su productividad basándose en actividades claves para que cada trabajador aparte de hacer un trabajo acorde a las necesidades de la organización, en donde se le atribuyan ciertos beneficios basándose en la motivación que recibirán cada uno de ellos si llega a cumplir los objetivos empresariales. Se evidencia el planteamiento del problema, que establece que las empresas de distribución textil son generadoras de empleo en el país, sin embargo, mediante una observación directa se conoce que los trabajadores no desarrollan eficientemente sus actividades laborales en el puesto de trabajo, por lo que la productividad se encuentra en decrecimiento y se denota afectada.

La aplicación de un programa de incentivos afirma la importancia de dar credibilidad a la herramienta por medio de un financiamiento seguro, donde se establecen reglas claras para la medición del desempeño, se busca ser lo más objetivo posible para no causar molestias (Reyes & Sanchez, 2018). Es evidente que, la importancia de los incentivos laborales es retener a los mejores empleados y atraer a personas con talento, debido a que aumentan la productividad de los miembros de la organización y harán todo lo posible para mantenerse productivos.

Motivación laboral del personal y productividad: elementos esenciales para el desarrollo organizacional

En este sentido, Prat & Muñiz (2002) mencionan que los incentivos son una forma la cual pretende cambiar la manera de pensar de los trabajadores de la empresa, para que se vean los resultados cada vez mejores a los que te obtuvo, lo que permite que cada miembro de la organización alcance la satisfacción acerca de sus necesidades y por ende las de la sociedad en la que se encuentra, por lo que se determinaron ciertas ventajas de motivar a las personas con base en incentivos entre ellas están:

- Los incentivos enfocan los esfuerzos de los empleados en objetivos de desempeño específicos.
- Proporcionan una motivación real con importantes beneficios para los empleados y las organizaciones.
- Le permite aumentar las ventas y atraer grandes vendedores.
- Reducir la rotación y el ausentismo.
- Los empleados sienten que son parte de la organización, que son parte de la organización y que la organización aprecia su trabajo y esfuerzo.
- Cuando se utilizan comisiones y desea aumentar las ventas de ciertos productos, puede concentrarse en ellos para aumentar los ingresos.
- Fomentan el trabajo en equipo y mejoran la colaboración entre ellos.
- Promover la sana competencia. • Permiten que las organizaciones retengan a sus mejores empleados a largo plazo.
- Mejorar el bienestar de los empleados.

Modelos de motivación de personal que influyen en el desempeño de la productividad dentro las organizaciones.

Es importante destacar que dentro de las organizaciones es indispensable velar por el bienestar de los trabajadores, pues ellos son los que ayudan a que la empresa día a día crezca y pueda desarrollarse dentro del mercado en el que se encuentra, una parte muy esencial es el personal, porque son una herramienta valiosa en el mundo empresarial que puede administrar los recursos humanos, por lo que son uno de los activos más difíciles de adquirir y reemplazar, por lo tanto, necesitan más atención, y no dejar a un lado los aspectos que les permiten su crecimiento personal y profesional.

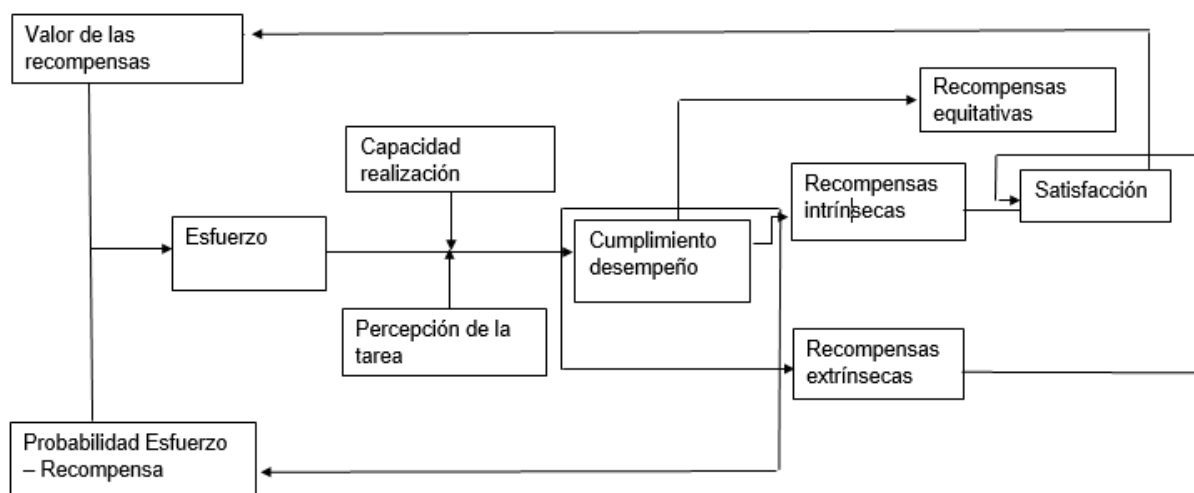
Es evidente que las empresas de hoy en día son diferentes a las del pasado, y por ende, las necesidades del mercado a las que existían años atrás; debido a que, los cambios y avances en curso en la ciencia y la tecnología tienen un impacto considerable en el comportamiento organizacional, lo que requiere que la industria sea lo suficientemente flexible para adaptarse de manera efectiva a estos cambios. Es

Motivación laboral del personal y productividad: elementos esenciales para el desarrollo organizacional

por ello que, cada área de la empresa brinde su aporte para lograr las metas corporativas; pero el talento humano, necesita un tratamiento específico pues, cada una de las capacidades y habilidades de las personas, representan una importante oportunidad para conocer el potencial y la entrega al momento de realizar sus actividades laborales. (Díaz & Quintana, 2021).

El modelo Porter y Lawler, es uno de los más complejos en relación a las demás teorías, debido a que representa de una mejor manera todo el sistema de motivación, pues significa que motivar a las personas no solo es un asunto de causa y efecto, de la misma forma que las recompensas deben evaluarse con precaución y no otorgarlas a todos, en el caso de no merecerla, todo esto se llevara a cabo a partir de una planeación meticulosa de cada una de las actividades que realiza el personal, por lo mismo se debe definir las responsabilidades de acuerdo a una buena estructura dentro de la empresa (Gargallo, 2008).

Ilustración 1. Modelo Porter y Lawler



Fuente: tomado a partir de Gargallo (2008)

La motivación laboral y su relación con la productividad empresarial

Desde los inicios de la administración, los avances científicos y el crecimiento empresarial son factores que durante el tiempo han permitido que las empresas obtengan éxito; el triunfo que generan las empresas no solo se basa en vender un producto y cumplir con el deseo de los consumidores, sino también, como los trabajadores manejan sus respectivas actividades al momento de incrementar la productividad de la organización, lo cual hace referencia a la motivación que se le brinda a cada uno de ellos.

Motivación laboral del personal y productividad: elementos esenciales para el desarrollo organizacional

Una de las principales acciones que el gerente debe gestionar, es el mecanismo de motivación personal, de tal forma se puedan realizar las actividades laborales de manera mucho más provechosa, donde se promulgue cierto sentido de compromiso e identidad de acuerdo al deseo de productividad empresarial. El esfuerzo de los trabajadores es un factor importante para que la empresa tenga éxito y logre sus objetivos, por lo que, la mayoría de las organizaciones buscan nuevas formas para mantener satisfechos a sus colaboradores, puesto que al momento de implementar aspectos motivacionales no solo benefician a su equipo de trabajo sino, también, a la organización.

Dentro de los aspectos referentes a la motivación de una empresa, se debe conocer de primera instancia ¿qué es la motivación?, para lo cual, existen un sin número de definiciones, las cuales se basan en los distintos estudios realizados por varios autores, en donde se citan: según Naranjo (2009) la motivación es tema de suma importancia dentro de las distintas áreas de la vida, basándose en la parte educativa y la laboral, es un elemento central, el cual impulsa a las personas a realizar sus actividades y ver hacia donde están direccionados sus objetivos con la finalidad de cumplirlos.

Se evidencia que, la motivación estimula a las personas a efectuar de manera eficiente sus actividades ya sea en beneficio de ellos o de los demás. La motivación es el deseo de realizar un esfuerzo con el fin de alcanzar una meta, lo cual se encuentra condicionado por cumplir con ciertas necesidades de manera colectiva o individual (Stoner, Freeman, & Gilbert, 2009). Por lo tanto, en ciertos casos las personas al momento de realizar sus actividades desean obtener algo a cambio, no siempre algo material sino algunos incentivos emocionales que los impulsen a realizar de esa forma sus actividades. De acuerdo con las definiciones propuestas por los distintos autores, se conoce que la motivación es una herramienta esencial dentro de diferentes ámbitos. En lo laborales permite que las personas se planteen metas y objetivos que una vez cumplidos genere una satisfacción absoluta de haberlos ejecutado, es importante saber que el mantener motivadas a las personas ayudara a conocer su comportamiento y su conducta, por otra parte, día a día las personas crean ciertas necesidades que hacen que la motivación sea un tema primordial para poder cumplir con sus diversas actividades, lo mismo sucede dentro de las organizaciones, porque si un trabajador se siente motivado va a cumplir con sus obligaciones y las realizara de la mejor manera, lo cual genera un máximo desempeño en su trabajo, en donde se desarrollará un vínculo mayor con la empresa.

La motivación laboral se define actualmente como el proceso de activar, dirigir, motivar y mantener los comportamientos individuales para lograr las metas deseadas dentro de la empresa y así mejorar su actividad económica (López, 2005). Por esta razón, es importante comprender qué motiva el

Motivación laboral del personal y productividad: elementos esenciales para el desarrollo organizacional

comportamiento humano dentro de la organización, porque los gerentes pueden manipular estos elementos administrando la motivación, entre otras cosas, para mantener su empresa en funcionamiento y sus trabajadores más satisfechos.

Es importante conocer la definición de estrategias de motivación laboral ya que estas pueden ser definidas como un conjunto de acciones previamente establecidas con el fin de motivar a las personas que se encuentran trabajando dentro de una organización sin importar el tamaño de la empresa, lo que conlleva a que realicen sus actividades con entusiasmo y disposición lo cual los llevara a cumplir los objetivos planteados (Quena, 2020). Adicionalmente, dentro de la motivación existen algunos factores que forman parte del proceso de motivación laboral, que ayudarán a alcanzar los objetivos establecidos de forma personal o colectiva (Coromoto & Villon, 2018). Algunos factores destacados son:

- Una relación laboral donde exista satisfacción, motivación y correcto desempeño.
- El predominio de expectativas en términos de satisfacción laboral.
- Un ambiente de trabajo positivo; en el que los empleados se sientan cómodos, y logren obtener una satisfacción laboral.

Por tanto, una vez determinados los factores en relación a la motivación, se estimula la conducta del trabajador para lograr los objetivos establecidos, cuando un trabajador experimenta la sensación de haber concluido de manera exitosa su trabajo, sentirá que su meta ha sido alcanzada y buscará otra necesidad que satisfacer.

La productividad se basa en la relación que tiene el total de la producción y los recursos que han sido utilizados para lograr el nivel máximo de producción, cuando se habla de productividad se basa en procesos, los cuales tienen elementos necesarios para obtener resultados favorables para la organización. En tal dirección cabe agregar, que la productividad tiene una naturaleza multidimensional, por lo que posee factores que influyen en su desarrollo, de la misma manera los recursos humanos tienen un papel decisivo en la evaluación de la productividad de una empresa, puesto que, el elemento humano está presente en todas las actividades, en donde se lleva a cabo un proceso enfocado a la participación de los trabajadores.

Los recursos humanos afectan la productividad organizacional de tres maneras diferentes, porque las personas pueden actuar de forma individual, colectiva o como organización, en donde se tienen factores como son: psicológicos o psicosociales. La productividad es de naturaleza sistémica, por lo

Motivación laboral del personal y productividad: elementos esenciales para el desarrollo organizacional

que no es fijada por un solo componente, si no por varios aspectos los cuales influyen al momento de determinar cuál es el nivel de productividad en la empresa, dentro de los factores se encuentran los internos en la cual la organización ejerce cierta autoridad y los externos son aquellos que no dependen de la compañía, pero de la misma manera permiten determinar el comportamiento de la productividad ejercida, debido a eso el factor más importante viene a ser el recurso humano. (Fontalvo, De La Hoz, & Morelos, 2017).

Por tanto, en los recursos humanos hay algunos factores que benefician a la productividad entre ellos están: la motivación y la satisfacción laboral, los cuales hacen que los trabajadores se sientan en un ambiente tranquilo y seguro en donde ellos puedan desenvolverse sin ningún problema alterno que perjudique sus labores, es ahí donde la innovación genera las formas necesarias para que la productividad y el incremento de los activos de la organización crezcan. Las actuales empresas tienen retos que cumplir, pero su meta principal se centra en el compromiso de sus trabajadores alineados a los objetivos empresariales. Dentro de la organización el personal es aquel que está preocupado por el bienestar y el funcionamiento de la misma, puesto que, en el lugar de trabajo invierten su esfuerzo durante las actividades encomendadas, todo esto con el fin de que la empresa se fortalezca en el mercado en donde se desarrolla. (Pizarro, 2017).

Por tanto, el gerente tiene que motivar frecuentemente a cada uno de sus colaboradores y así crear ese sentimiento de compromiso al momento de efectuar el trabajo establecido. Los trabajadores son parte esencial de la organización, debido a que son los colaboradores los que desarrollan sus conocimientos, habilidades y técnicas para mejorar sus obligaciones diarias, hoy en día estas personas forman parte del éxito empresarial, pues su motivación laboral, puede significar más ingresos, y por ende la productividad podría aumentar en la organización.

Dentro del ámbito empresarial existen algunas expresiones que permiten conocer la productividad entre estas tenemos las siguientes:

1. Productividad parcial y productividad total, la cual se relaciona con todo lo que se ha producido con uno de los recursos que se utilizaron
2. Productividad física y productividad física y valorizada, la primera es el monto físico y el monto necesario para producir una salida y la segunda es similar a la anterior, pero tiene un pequeño detalle la cual es que las salidas están valorizadas en métodos de dinero.
3. Productividad promedio y marginal, dentro de estas permiten realizar análisis de comparación entre la productividad para cerciorarse como este si existen mejoras o decrecimientos durante

Motivación laboral del personal y productividad: elementos esenciales para el desarrollo organizacional

el transcurso del tiempo, la productividad marginal se refiere al valor agregado que se le da a cada unidad, es este un factor importante.

4. Productividad bruta y neta, el primero se refiere a que se toma en cuenta de igual forma el valor de cada uno de los insumos utilizados, en cambio, el segundo se denomina el valor que se agrega a la salida del producto (Carro & González, 2012).

En la actualidad, se considera que el talento humano son un elemento importante para obtener una mejor competitividad dentro de la empresa, por lo que en se han determinado ciertas formas y algunos estilos administrativos que permiten aprovechar en su máxima capacidad el talento humano de cada una de las organizaciones, se precautela de manera directa el bienestar laboral (Ichniowski & Shaw, 2003).

Por tanto, los acercamientos realizados al capital humano, refiriéndose a: reconocimientos, incentivos y beneficios que son otorgados a los trabajadores, los cuales poseen distintos resultados de acuerdo con la estructura organizacional que se tenga. Según Cruelles (2013), un incentivo es un beneficio adicional que obtienen los trabajadores, el cual premia el resultado que se obtuvo, ya sea superior al que se planteó o si cumplió con lo establecido por la organización. Es decir, los incentivos son adicionales que se entrega al personal de la organización, aparte de su salario mensual, debido a que ejecutan sus actividades laborales de una manera brillante y por haber alcanzado las metas establecidas por la empresa, y así mantener el desempeño de cada uno, al momento de cumplir con sus obligaciones laborales.

La clave del desarrollo organizacional es incidir en el capital humano a través de la capacitación y renovación de conocimientos, que fortalezcan sus capacidades personales y repercutan en su desempeño laboral; debido a que existe una conexión entre los recursos humanos con las metas de la empresa, lo que conduce a la mejora de la productividad (Aumann, 2017). Por ello, las organizaciones ponen más énfasis en la importancia del desarrollo del conocimiento y capacidades de los trabajadores, por lo que se emplean planes de incentivos y compensaciones, basados en habilidades que cada uno adquirió en el proceso de formación.

En cuanto a la motivación y su impacto en el desempeño laboral dentro de las empresas, se habla de incentivos, pues son un factor esencial que incide positivamente en la empresa, debido a que genera una sensación de satisfacción en el capital humano, lo que a su vez aumenta la productividad en función del desarrollo de la compañía (Mayta & Jerson, 2019). Se asume, que una empresa que se

Motivación laboral del personal y productividad: elementos esenciales para el desarrollo organizacional

encuentra motivada genera una mayor productividad de acuerdo con la labor que desempeña, por lo que los gerentes día a día buscan nuevas formas de mejorar el ambiente laboral, ya sea mediante reconocimientos o incentivos que son dirigidos hacia los trabajadores mediante el cumplimiento de las metas establecidas dentro de la misma.

Diseño metodológico

En el proyecto se utiliza una investigación bibliográfica, la cual consta en organizar, identificar, analizar y recolectar datos e información importante, mismas que provengan de fuentes científicas cuyo objetivo es obtener una investigación que apoye a la comprensión del tema que se estudia y facilite una visión amplia acerca de las aportaciones de los diferentes autores que conocen y respaldan el tema a tratar (Martín & Lafuente, 2015). Por tanto, para la elaboración del proyecto se ejecuta un estudio bibliográfico en relación con el material que se investigó, lo cual se obtuvo de libros, revistas de investigación y artículos científicos con el fin de describir como influye la motivación laboral dentro de una organización, y así determinar su productividad.

En base al enfoque metodológico del proyecto se considera que la mejor forma de estudiarlo es mediante un enfoque mixto el cual se basa en el enfoque cualitativo y el cuantitativo.

En la investigación se establece la población de la empresa, por lo tanto, dentro de la empresa Textiles Ramos se toma al universo total, es decir, a todo su personal que está compuesto por 12 trabajadores de distintas áreas, tanto administrativa y operativa; es importante destacar que, no se realiza el cálculo de la muestra debido a que la población de la organización es menor a 100 personas.

Resultados y discusión

La confiabilidad es el grado de concordancia entre las puntuaciones obtenidas por el mismo grupo de personas a lo largo de una serie de mediciones utilizando el mismo instrumento, misma que expresa la estabilidad y constancia de las puntuaciones que se obtuvieron a lo largo de la investigación (Quiroz, 2003). Se realizó el análisis mediante el alfa de Cronbach para así determinar qué tan factible es aplicar las encuestas a los trabajadores el cual se encuentra en la tabla 1.

Tabla 1. Estadísticas de fiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	N de elementos
,813	16

Motivación laboral del personal y productividad: elementos esenciales para el desarrollo organizacional

Fuente: elaboración propia

En relación con los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumentó lo cual arrojó un valor del 0,813 por ende se determinó que el coeficiente es bueno, es decir cumple con todos los parámetros establecidos y será aplicado de forma correcta a los trabajadores de la empresa en estudio.

Tabla 2. Correlación de Pearson

		MOTIVACIÓN LABORAL	PRODUCTIVIDAD LABORAL
MOTIVACIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	1	,964**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	12	12
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Correlación de Pearson	,964**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	12	12

Fuente: elaboración propia

De acuerdo con términos conceptuales del coeficiente de correlación de Pearson, que indica que es una prueba que mide la relación estadística entre dos variables continuas, en la que, si la correlación es igual o cercana a 1, significa que es positiva perfecta. Con los datos obtenidos se determina que, si existe una similitud entre la motivación laboral y la productividad, dando un resultado de 0.964 en las dos variables de estudio, que como indica la teoría existe una correlación de dos colas debido a la correlación entre la variable dependiente de la independiente y viceversa, de esa misma manera se determinó una significación bilateral de 000 quiere decir que son correctas debido a que la escala que da Pearson es óptima.

De acuerdo con las encuestas aplicadas a los trabajadores de la empresa Textiles Ramos se obtuvieron los datos necesarios para realizar la respectiva tabulación con relación a las dos secciones que se determinaron en la misma las cuales son acerca de motivación y productividad laboral, para lo cual se tomó en cuenta que ocho son acerca del primer tema y las ocho restantes corresponden a el segundo.

Tabla 3. Relación y convivencia entre compañeros

La relación con sus compañeros es agradable y facilita la convivencia

Motivación laboral del personal y productividad: elementos esenciales para el desarrollo organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	25,0	25,0	25,0
Muy pocas veces	2	16,7	16,7	41,7
Algunas veces	3	25,0	25,0	66,7
Casi siempre	1	8,3	8,3	75,0
Siempre	3	25,0	25,0	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

Tabla 1. Procedimientos administrativos de cada área

Los procedimientos administrativos de su área le proporcionan un incentivo económico adicional a su salario

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	33,3	33,3	33,3
Muy pocas veces	6	50,0	50,0	83,3
Algunas veces	2	16,7	16,7	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

Interpretación

En esta pregunta se evidencia que la mayoría de los trabajadores indican no tener un incentivo económico pues los resultados arrojan que un 50% se siente inconforme referente a ese tema, por esta razón la empresa sufriría un impacto negativo en relación con los resultados que se esperan obtener, porque al no tener motivado su personal podrían surgir problemas y disminuiría la productividad de cada trabajador.

Tabla 2. Oportunidades de crecimiento a los trabajadores

Su trabajo le da oportunidades de crecimiento económico y profesional

Motivación laboral del personal y productividad: elementos esenciales para el desarrollo organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	33,3	33,3	33,3
Muy pocas veces	1	8,3	8,3	41,7
Algunas veces	6	50,0	50,0	91,7
Casi siempre	1	8,3	8,3	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

En base a las respuestas se puede apreciar que la empresa proporciona ciertas ventajas para poder obtener un crecimiento personal en sus trabajadores, es así que se arrojó un valor del 50% en relación a las oportunidades que tiene cada uno de ellos, aunque sucede en pocas ocasiones existen, de acuerdo a esta observación las personas que laboran dentro de la empresa tendrían un agotamiento de trabajo pues siempre permanecerán en el lugar que empezaron y no tendrán una mayor aspiración en la empresa.

Tabla 3. Las condiciones óptimas aumentarán la productividad

Considera usted que mejorando las condiciones de trabajo se incrementaría la productividad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	25,0	25,0	25,0
Muy pocas veces	2	16,7	16,7	41,7
Algunas veces	4	33,3	33,3	75,0
Casi siempre	1	8,3	8,3	83,3
Siempre	2	16,7	16,7	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

Interpretación

En base a las respuestas la mayoría de los trabajadores están de acuerdo en que si mejoran sus condiciones de trabajo en varias áreas se incrementaría la productividad de la empresa, pues el 33%

Motivación laboral del personal y productividad: elementos esenciales para el desarrollo organizacional

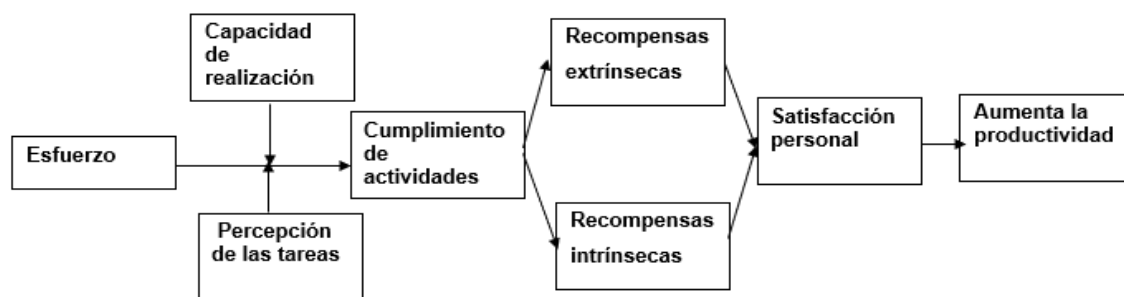
respondió que algunas veces sucedería eso, pero con la implementación de estrategias con relación a la motivación se podrán no solo mejorar el ambiente laboral si no también ayudar a la empresa a que crezca y pueda llegar a ser líder dentro del mercado en el que se encuentra, sin dejar a un lado a los trabajadores y el esfuerzo que cada uno de ellos pone al realizar sus actividades laborales.

Estrategias motivacionales para desarrollar en la empresa Textiles Ramos

Una vez determinados los factores motivacionales que se mencionaron anteriormente se podrán desarrollar las estrategias necesarias, para así mantener a todos los trabajadores motivados de esa forma se estima incrementar la productividad de la empresa, es así como se toma como base el modelo de motivación de Porter y Lawler, mismo que se encuentra detallado en el capítulo uno, para lo cual se le reestructuró y del cual se obtuvieron ocho pasos que permiten la realización de las estrategias necesarias para que la empresa pueda cumplir con sus objetivos.

Es importante determinar que dentro de la empresa se encuentra el área administrativa y el área operativa, es así como se aplicará las estrategias que se proponen en este apartado enfocadas a las dos áreas que se establecieron por la organización; el modelo que se adecua a la realidad de la empresa es tomado en base a criterios del autor mencionado en el párrafo anterior es aquí donde se ven reflejados los pasos necesarios para que se incremente la productividad laboral dentro del establecimiento.

Ilustración 2. Modelo de motivación direccionado a la empresa Textiles Ramos



Fuente: elaboración propia

De acuerdo con el modelo de motivación que se plantea para esta investigación, se vio oportuno dividirla en tres fases las cuales permiten a la empresa cumplir con los objetivos que tienen establecidos dentro de esta, cada una de estas fases son tomadas del modelo adaptado a la realidad de

Motivación laboral del personal y productividad: elementos esenciales para el desarrollo organizacional

la organización, para lo cual cada una de estas fases consta con su objetivo y las estrategias pertinentes que pretenden dar cumplimiento a lo planteado.

A continuación, se explica más a detalle cómo se llevará el proceso dentro de la organización.

Fase 1

La fase número uno consta de los siguientes pasos que son el esfuerzo, capacidad de realización y la percepción de las tareas, estos tres pasos permiten conocer que dentro de una empresa los trabajadores de acuerdo al esfuerzo que destinen al momento de realizar cada una de sus actividades se podrá destacar la capacidad de cada uno de ellos al igual que la forma en la que perciben las tareas que les fueron asignadas de acuerdo a lo establecido por la organización; es por ello, que a continuación se determina el objetivo y las estrategias establecidas para esta fase.

Objetivo

Reconocer el esfuerzo de los empleados de acuerdo con su competencia y destrezas laborales

Estrategias

- Reconocimiento semanal y mensual de los trabajadores más destacados.
- Brindar la oportunidad de cursos de capacitación continua.

Fase 2

Dentro de esta fase es importante determinar que de acuerdo con el gráfico base se realiza de la siguiente manera que una vez que los trabajadores cumplan con todas sus actividades ellos serán acreedores de incentivos tanto extrínsecos como intrínsecos que les brindará la empresa por medio de las estrategias que se plantearán a continuación todo esto se hará para motivar a los trabajadores a que si ellos cumplen con el trabajo establecido podrán gozar de lo que se mencionó con anterioridad; a continuación se determina el objetivo de esta fase y las estrategias necesarias para desarrollar lo expuesto.

Objetivo

Definir parámetros para el cumplimiento de actividades con recompensas intrínsecas y extrínsecas

Estrategias

- Cumplimiento de objetivo de ventas de acuerdo con el direccionamiento estratégico.
- Brindar libertad en la toma de decisiones de acuerdo con su área de trabajo

Motivación laboral del personal y productividad: elementos esenciales para el desarrollo organizacional

Fase 3

En esta última fase se determina que de acuerdo con la satisfacción personal que se tenga dentro de la empresa relacionada con los trabajadores, aumenta la productividad de la organización y así permitirá el cumplimiento de los objetivos que se establecieron durante el desarrollo de las actividades que se le asigna a todo el personal.

Objetivo

Identificar factores de satisfacción laboral que permitan el incremento de la productividad de su personal

Estrategias

- Crear un adecuado ambiente de trabajo.
- Actividades recreativas para los trabajadores

Indicador de gestión por desempeño laboral

Para medir el desempeño laboral se tomó a los trabajadores para determinar cómo realizan sus actividades dentro de la empresa, en donde se aplica la siguiente fórmula:

Desempeño laboral = $\frac{\text{Número trabajadores comprometidos}}{\text{Total trabajadores de la empresa}}$

Total trabajadores de la empresa

Desempeño laboral = $\frac{10}{14}$

14

Desempeño laboral = $0,714 = 71\%$

El porcentaje que se obtuvo es del 71% no se encuentra tan bajo del valor estándar que se planteó, por lo que las estrategias que se plantearon ayudaran a incrementar el desempeño de cada uno de los trabajadores en relación con las actividades que deben realizar, basándose en los parámetros, reglas y políticas de la empresa.

Indicador de gestión en base a la productividad

Productividad = $\frac{\text{Eficacia}}{\text{Eficiencia}}$

Eficiencia

Productividad = $\frac{\text{Número de productos entregados en óptimas condiciones}}{\text{Número total de productos}}$

Número total de productos

Productividad = $\frac{7500}{10000}$

11300

Productividad = $0,663 = 66\%$

Al momento de medir la productividad de la empresa se basa en la eficacia y la eficiencia de esta, por lo que para realizar este indicador se basó en los productos entregados y el total de ellos, lo cual determinó que existe un porcentaje del 66% es así como en base a las estrategias con relación a los tiempos podrán subir este porcentaje y así cumplir con los objetivos de tiempos de entrega y calidad estimada dentro de la organización.

Conclusiones

Dentro de los intereses del campo de gestión de talento humano de una empresa, se quiere lograr una equidad entre la satisfacción de incentivos y su capacidad para competir, pues, este balance incluye no solo brindar beneficios monetarios a los empleados, sino también otras actividades como programas de desarrollo, capacitaciones, etc. Elementos esenciales para establecer políticas de desarrollo organizacional colaborativas y efectivas que mejoren la gestión y sobre todo el clima organizacional y bienestar de los colaboradores en su lugar de trabajo.

Es importante determinar la definición de estrategia, la cual ayuda a una organización a cumplir con las metas que se establecieron durante un cierto periodo de trabajo, todo esto permite generar una conexión entre los ultimo objetivos que tuvo la empresa y todo lo que se debe realizar o poner en práctica para así cumplir con lo que se estipulado. Evidenciando que ha existido una relación significativa entre las variables objeto de estudio y que conforme los resultados de la investigación evidencian la carencia de productividad en la gestión y a su vez de la necesidad inherente de incluir elementos de desarrollo organizacional.

Los gerentes de las empresas, ya sean públicas o privadas, deben enfocarse en la ejecución del plan de incentivos, crear una cultura y un ambiente cómodo y satisfactorio para todos los trabajadores. Pues que evidenciado en el estado del arte como la concepción científica del estudio es abordado en la actualidad, siendo una temática de interés y con posibilidad de profundizar su desarrollo.

Referencias

- Arana, M. (2016). El desempeño laboral y la productividad en el area de comercializacion de la empresa Icapar de la ciudad de Machala. Machala: S/n.

Motivación laboral del personal y productividad: elementos esenciales para el desarrollo organizacional

- Araya, L., & Pedreros, M. (2013). ANÁLISIS DE LAS TEORÍAS DE MOTIVACIÓN DE CONTENIDO: UNA APLICACIÓN AL MERCADO LABORAL DE CHILE DEL AÑO 2009. *Revista de Ciencias Sociales*, 45-61.
- Arias, J., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 201-206.
- Aumann, R. (2017). "La clave pasa por la educación y el sistema de incentivos". *Integración & comercio*, 326-329.
- Ayón, G., Merchán, J., & Zambrano, M. (2021). Motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: Caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján. *Ciencias económicas y empresarial*, 1675.
- Babativa, C. (2017). *Investigación cuantitativa*. Colombia: Fondo editorial Areandino. Obtenido de <file:///C:/Users/Usuario/AppData/Local/Temp/Investigaci%C3%B3n%20cuantitativa.pdf>
- Carballé, R. (2012). Estrategia para elevar la motivación laboral; factor imprescindible para mejorar nuestra productividad. *Revista Ifociencia*, 1-12. Obtenido de <https://www.ingentaconnect.com/content/doi/10295186/2015/00000019/00000004/art00010>
- Carro, R., & González, D. (2012). Productividad y competitividad. *Econpapers*, 1-16. Obtenido de <https://econpapers.repec.org/paper/nmpnland/1607.htm>
- Cequea, M., & Núñez, M. (2011). Factores humanos y su influencia en la productividad. *Revista Venezolana de Gerencia*, 116-137. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29018414007>
- Cherrez, G. (2020). Diseño de un plan de incentivos laborales con énfasis en la motivación para los colaboradores de una empresa de producción. *Ambato: Repositorio Pucesa*.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. Mexico: McGraw-Hill.
- Coromoto, H., & Villon, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Scientific*, 177-192.
- Corona, R. (2015). Los métodos estadísticos como fuente de mejora de la calidad en las empresas de manufactura. *Revista universitaria de administración*, 1-10. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8043232.pdf>
- Cruelles, J. (2013). *Productividad e incentivos: como hacer que los tiempos de fabricación se cumplan*. Mexico: Grupo Editor S.A. Obtenido de

Motivación laboral del personal y productividad: elementos esenciales para el desarrollo organizacional

https://books.google.com.ec/books/about/Productividad_e_incentivos.html?id=keXDrXAU5YYC&printsec=frontcover&source=hp_read_button&hl=es&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

- Del Canto, E., & Silva, A. (2013). Metodología cuantitativa: abordaje desde la complementariedad en ciencias sociales . Revista de Ciencias Sociales (Cr), 25-34.
- Diaz, G., & Quintana, M. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas, 29-48.
- Fontalvo, T., De La Hoz, E., & Morelos, J. (2017). La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional productividad e seus fatores: impacto na melhoria organizacional. Dimensão Empresarial, 47-60.
- Fontalvo, T., De La Hoz, E., & Morelos, J. (2018). La productividad y sus factores: Incidencia en el mejoramiento organizacional . Dimensión Empresarial, 56.
- Galeano, M. (2012). Gestión moderna de salarios e incentivos : business process management (BPM). Colombia: Bogotá, Colombia : Escuela Colombiana de Ingeniería Julio Garavito. Obtenido de <https://biblioteca.ufm.edu/library/index.php/1076637>
- Gargallo, A. (2008). La satisfaccion laboral y sus determinantes en base a cooperativas . Dialnet , 563-575.
- Gazca, L., Zárate, X., & Mota, A. (2020). Estudio de Motivación de Colaboradores en las Medianas Empresas en la Ciudad de Xalapa, México. GEON, 1-11. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7828560>
- Gelabert, M. (2010). Gestion de personas manual para la gestion del capital humano en las organizaciones. Madrid: ESIC EDITORIAL. Obtenido de <https://books.google.com.co/books?id=hF85GRhUnf4C&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false>
- Gomez, O. (2012). La productividad del recurso humano, factor estratégico de costos de producción y calidad del producto: Industria de confecciones de Bucaramanga. Revista Tecnura, 102-113. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-921X2012000100010&script=sci_abstract&tlng=es
- Gonzales, L. (2013). ACERCA DE LA INVESTIGACIÓN SOCIOLÓGICA Y LA ENTREVISTA CUALITATIVA. REVISTA ELECTRÓNICA PRAXIS INVESTIGATIVA, 1-12. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6552334.pdf>
- Hernandez, R. (2014). Metodologia de la Investigacion . Mexico: McGRAW-HILL.

Motivación laboral del personal y productividad: elementos esenciales para el desarrollo organizacional

- Ichniowski, C., & Shaw, K. (2003). Más allá del pago de incentivos: estimaciones de personas con información privilegiada sobre el valor de las prácticas complementarias de gestión de recursos humanos. *Revista de Perspectivas Económicas*, 155-180. Obtenido de <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/089533003321164994>
- López, J. (2005). Motivacion laboral y gestion de recursos humanos en la teoria de Frederick Herzberg. *Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas*, 25-36. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9692/8498>
- Macias, E., & Cobeña, X. (2021). Estrategias para el mejoramiento de la productividad de las microempresas relacionadas a la elaboración de pasteles. *Digital Publisher CEIT* , 549-568.
- Madero, S., & Rodríguez, D. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *Revista ciencias sociales*, 95-107. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6694362>
- Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 359-365. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359
- Martín, S., & Lafuente, V. (2015). Referencias bibliográficas: indicadores para su evaluación en trabajos científicos. *Scielo Mexico*, 151-180. Obtenido de <http://rev-ib.unam.mx/ib/index.php/ib/article/view/57814>
- Mayta, E., & Jerson, E. (2019). Incentivos y su influencia en el desempeño laboral de la empresa “Homet”. Peru: S/N. Obtenido de <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2872>
- Medina, A., Gallegos, C., & Lara, P. (2008). Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico en la empresa. *Revista de Administração Pública*, 1213-1230. Obtenido de <https://www.scielo.br/j/rap/a/tJ39FffPRBW67WmCjt8nj3q/?lang=es>
- Medina, J. (2010). Modelo integral de productividad, aspectos importantes para su implementacion . *EAN*, 110-119.
- Miniguano, G. (2020). Incidencia de la motivación a través de incentivos no remunerados de la LOSEP en el clima laboral de los cargos de Gestión Documental del Ministerio de Salud Pública años 2017 - 2019. Quito: Repositorio Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7762>
- Morales, C., & Masis, A. (2014). La medicion de la productivida del valor agregado una aplicacion empirica en una cooperativa agroalimentaria de Costa Rica. *Tec Empresarial*, 41-49.

Motivación laboral del personal y productividad: elementos esenciales para el desarrollo organizacional

- Morales, C., & Masis, A. (2014). La medicion de la productividad del valor agregado: una aplicacion empirica en una cooperativa agroalimentaria de Costa Rica. *TEC Empresarial*, 41-42.
- Moreano, C. (2018). Lograr establecer motivación e incentivos no económicos para los trabajadores dentro de una organización. *Revista Contribuciones a la Economía*, S/n. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/ce/2018/3/motivacion-trabajadores-organizacion.html#>
- Naranjo, M. (2009). Motivación: Perspectivas Teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 153-170.
- Nolazco, F., Bustamante, E., Moreno, R., & Carhuancho, I. (2021). Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú. *Revista de la Universidad Internacional del Ecuador*, 163-167.
- Padovan, I. (2020). *Teorias de la motivacion, aplicacion practica*. Argentina: Universidad Nacional de Cuyo .
- Panduro, C., & Casas, E. (2022). Relación de la motivación laboral con los determinantes del desempeño laboral en el trabajo remoto de una universidad pública de Perú . *Sathiri*, 34-44.
- Peña, H., & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific* , 186-186.
- Peña, H., & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Scientific*, 177-192.
- Pérez, A. (2017). Motivación e incentivos laborales caso Elmer's Chocolate. Colombia: S/n. Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/2955>
- Pizarro, M. (2017). Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada,. Peru: Repositorio UCV. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8719>
- Prat, R., & Muñiz, L. (2002). Sistemas de Retribución Variable e indicadores. *Partida doble*, 66-79.
- Quena, R. (2020). Estrategia motivacional para elevar el rendimiento académico en geografía en una escuela superior en Bolivia. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 415-431.
- Quesada, A., & Medina, A. (2020). Metodos teoricos de investigacion: analisis-sintesis, induccion-deduccion, abstracto-concreto e historico-logico. Matanzas: Universidad de Matanzas. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/347987929_METODOS_TEORICOS_DE_INVESTIGACION_ANALISIS-SINTESIS_INDUCCION-DEDUCCION_ABSTRACTO_-CONCRETO_E_HISTORICO-LOGICO

Motivación laboral del personal y productividad: elementos esenciales para el desarrollo organizacional

- Quiroz, R. (2003). La Infracción al derecho de autor y el rol de Indecopi en su prevención. Lima Peru: Universidad nacional mayor de San Marcos .
- Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación . Revista CienciAmérica , s/n.
- Restrepo, L., & González, J. (2007). De Pearson a Spearman. Revista Colombiana de Ciencias Pecuarias, 183-192.
- Reyes, M., & Sanchez, M. (2018). Influencia de los incentivos en el desempeño laboral de la fuerza de venta de la distribuidora BCV de la ciudad de Trujillo alo 2017. Peru: Universidad privada del norte. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/13166>
- Richards, D. (2006). High-Involvement Firms: Compensation Strategies and Underlying Values. Compensation and Benefits Review, 36-49. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782009000200007
- Rivera, R. (2014). Uso de las Teorías Motivacionales de Herzberg y McClelland para la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E Construcciones Generales S.A”. Peru : Universidad Nacional Tecnológica De Lima Sur.
- Robles, J. (2021). Control y Optimización de Procesos Medición de la Productividad. Tijuana Baja California: ItT Technical Institute. Obtenido de <https://www.coursehero.com/file/97124309/RoblesHidalgoJose-tarea-7Unidad-2pdf/>
- Rodríguez, A., & Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. Revista Escuela de Administracion de Negocios, 1-26. Obtenido de <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Rojas, I. (2011). Elementos para el diseño de tecnicas de investigacion una propuesta de definiciones y procedimientos en la investigacion científica. Revista Interinstitucional de investigacion educativa, 277-297. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/311/31121089006.pdf>
- Rolin, C. (2020). Sistema de incentivo al conocimiento: una herramienta clave para mejorar el rendimiento laboral. Revista de ciencias empresariales, 28-37.
- Ruiz, E., & Gaco, M. (2013). Recursos Humanos y Responsabilidad Social Coporativa. España: McGraw-Hill. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria, 102-122. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008

Motivación laboral del personal y productividad: elementos esenciales para el desarrollo organizacional

- Sandoval, S., Armijos, D., & González, K. (2018). La comunicación del talento humano en la productividad empresarial. *Revista de la Universidad Internacional del Ecuador*, 170-172.
- Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (2009). *Administración*. Mexico: Pearson.
- Tito, P., & Acuña, P. (2015). Impacto de la motivacion en la productividad empresarial : caso gerencia de infraestructura telefonica del peru . *Rev. de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas*, 52-53.

©2023 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).