



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela Profesional de Administración

La motivación laboral y productividad de los trabajadores de la Empresa Distribuciones
Urbano, 2025

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor

Henry Alexander Cavero Castro

Asesor

Mg. Wilmer Huerta Hidalgo



Huacho - Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Henry Alexander Cavero Castro	70259049	11 de mayo del 2026
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
M(o). Wilmer Huerta Hidalgo	46038002	https://orcid.org/0000-0002-8772-8672
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Dra. Patricia Elena Ramos La Rosa	42929056	https://orcid.org/0000-0002-3945-0899
M(o). Ider Walter Alor Bellón	15737214	https://orcid.org/0000-0001-8355-7960
M(o). Carlos Raul Márquez Alvarez	40096954	https://orcid.org/0000-0001-9855-3516

Henry Cavero Castro 2025-104276

"LA MOTIVACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DISTRIBUCIONES URBANO,...

 Quick Submit

 Quick Submit

 Facultad de Ciencias Empresariales

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::1:3448039669

Fecha de entrega

18 dic 2025, 12:15 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

18 dic 2025, 12:23 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

TESIS_FINAL_HENRY_1.docx

Tamaño del archivo

313.0 KB

77 páginas

12.095 palabras

69.935 caracteres



Página 2 de 82 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid:::1:3448039669

20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe


- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

20%  Fuentes de Internet

4%  Publicaciones

14%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

AGRADECIMIENTO

Quiero comenzar agradeciendo en primer lugar a Dios y a la santísima cruz de Motupe quien me ha guiado durante esta etapa de mi vida, asimismo agradezco profundamente a mis padres Roberth y Carmen quienes han sido mi mayor apoyo emocional, quienes con inmenso sacrificio han hecho posible que continúe mis estudios y pueda llegar ser un profesional, a mi pareja Naisha por darme ese apoyo incondicional y no dejarme caer en los momentos más difíciles y apoyarme en todo momento a que cumpla mis metas y sueños.

Al docente Wilmer gracias por la paciencia brindada durante estos meses de investigación, al señor Jorge por confiar en mi persona y motivarme a superarme cada día por darme esa confianza de crecer profesionalmente en su empresa, a mi amigo Jonatan por motivarme a seguir adelante y no darme por rendido que siempre me decía hazlo por tu hijo para que se sienta orgulloso más adelante que tiene un padre profesional, a mis compañeros de trabajo de la empresa urbano por ese apoyo mutuo y consejos brindados para ser alguien mejor en la vida.

DEDICATORIA

A mi hijo Mathias a quien amo mucho, es mi mayor motivación y la razón de todo mi esfuerzo pese a su corta edad me ha enseñado tanto en esta vida donde me ha brindado su amor incondicional.

A mis padres Roberth y Carmen, porque ellos han sido el motor y ayuda de mis sacrificios a lo largo de mi vida, su amor incondicional con un constante apoyo han sido la brújula que me ha dirigido hacia mis sueños y metas por eso siempre estaré agradecido con ellos, porque cada esfuerzo que hicieron por mi para que esto sea posible se los recompensare hasta el último momento.

A mi pareja Naisha por estar conmigo desde el primer momento que ingrese a la universidad, gracias por tu apoyo, tu paciencia, tu comprensión y por tu amor incondicional, por creer en mí y motivarme en cada paso que doy, gracias por no soltar mi mano cuando los días se ponían difíciles y por ser parte de este proceso que hoy termina.

A mis hermanos Lady, Robert, Guiliana y Alexander gracias por siempre creer y confiar en mis capacitaciones, ser ejemplo de vida para ustedes para que también sean unos grandes profesionales.

ÍNDICE GENERAL

AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA.....	vi
ÍNDICE GENERAL.....	vii
INDICE DE TABLAS.....	x
INDICE DE TABLAS DE FIGURA.....	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN.....	xiv
CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2 Formulación del Problema.....	4
1.2.1 Problema general	4
1.2.2 Problemas específicos.....	4
1.3 Objetivos de la investigación	4
1.3.1 Objetivo general	4
1.3.2 Objetivos específicos.....	5
1.4 Justificación de la investigación	5
1.5 Delimitaciones del estudio.....	6

1.6 Viabilidad del estudio	6
CAPITULO II. MARCO TEORICO	7
2.1 Antecedentes de la investigación	7
2.1.1 Investigaciones internacionales	7
2.1.2 Investigaciones nacionales	9
2.2 Bases teóricas	11
2.2.1 Motivación laboral.....	11
2.2.2 Productividad.....	17
2.3 Bases Filosóficas.....	23
2.4 Definición de términos básicos.....	24
2.5 Hipótesis de investigación	25
2.5.1 Hipótesis general	25
2.5.2 Hipótesis específicas.....	25
2.6 Operacionalización de las variables e indicadores.....	27
CAPITULO III. METODOLOGÍA.....	28
3.1 Diseño metodológico	28
3.2 Población y muestra.....	29
3.1.1 Población	29
3.1.2 Muestra	29
3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	30

3.4 Instrumento para el procesamiento de la información	30
CAPITULO IV. RESULTADOS	31
4.1 Análisis de resultados	31
4.2 Supuesto de normalidad.....	42
4.3 Contrastación de hipótesis	43
CAPITULO V. DISCUSIÓN	46
5.1 Discusión	46
CAPITULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	48
6.1 Conclusiones.....	48
6.2 Recomendaciones	48
CAPITULO V. REFERENCIAS.....	51
7.1 Fuentes documentales	51
7.2 Fuentes bibliográficas	52
7.3 Fuentes hemerográficas	53
7.4 Fuentes electrónicas	54
ANEXOS	59

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Género</i>	31
Tabla 2 <i>Edad agrupada</i>	32
Tabla 3 <i>Motivación laboral</i>	33
Tabla 4 <i>Factores motivacionales</i>	34
Tabla 5 <i>Satisfacción laboral</i>	35
Tabla 6 <i>Incentivos</i>	36
Tabla 7 <i>Clima laboral</i>	37
Tabla 8 <i>Productividad</i>	38
Tabla 9 <i>Trabajo en equipo</i>	39
Tabla 10 <i>Desempeño laboral</i>	40
Tabla 11 <i>Capacitación laboral</i>	41
Tabla 12 <i>Prueba de normalidad</i>	42
Tabla 13 <i>Prueba de correlación entre Motivación laboral y Productividad</i>	43
Tabla 14 <i>Prueba de correlación entre Factores motivacionales y Productividad</i>	43
Tabla 15 <i>Prueba de correlación entre Satisfacción laboral y Productividad</i>	44
Tabla 16 <i>Prueba de correlación entre Satisfacción laboral y Productividad</i>	44
Tabla 17 <i>Prueba de correlación entre Clima laboral y Productividad</i>	45

INDICE DE TABLAS DE FIGURA

<i>Figura 1.</i> Género.....	31
<i>Figura 2.</i> Edad agrupada.....	32
<i>Figura 3.</i> Motivación laboral.....	33
<i>Figura 4.</i> Factores motivacionales.....	34
<i>Figura 5.</i> Satisfacción laboral.....	35
<i>Figura 6.</i> Incentivos.....	36
<i>Figura 7.</i> Clima laboral.....	37
<i>Figura 8.</i> Productividad.....	38
<i>Figura 9.</i> Trabajo en equipo.....	39
<i>Figura 10.</i> Desempeño laboral.....	40
<i>Figura 11.</i> Capacitación laboral.....	41

RESUMEN

Objetivo: Identificar la relación entre la motivación laboral y la productividad de los trabajadores de la empresa distribuciones Urbano, 2025. **Metodología:** De enfoque cuantitativo, tipo básica y nivel correlacional. Cuestionario aplicado a 47 trabajadores.

Resultados: Para la variable motivación laboral el 57% indica que se encuentra en un nivel alto, el 34% menciona que presenta un nivel regular, mientras que el 9% refiere que se encuentra en un nivel deficiente. Mientras que para la variable productividad, el 79% indica se encuentra en un nivel alto, el 13% menciona que presenta un nivel regular, mientras que el 9% refiere que se encuentra en un nivel deficiente. **Conclusión:** Se ha establecido mediante la sig. de ,001 la hipótesis que indica que la motivación laboral se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa distribuciones Urbano, 2025. Donde incluso alcanzo un grado de relación muy alta de ,816.

Palabras clave: Motivación laboral, productividad y nivel correlacional.

ABSTRACT

Objective: To identify the relationship between work motivation and employee productivity at the Urbano, 2025 distribution company. **Methodology:** Quantitative, basic, and correlational. The questionnaire was administered to 47 workers. **Results:** For the work motivation variable, 57% indicated a high level, 34% indicated a fair level, and 9% reported a poor level. For the productivity variable, 79% indicated a high level, 13% indicated a fair level, and 9% reported a poor level. **Conclusion:** The hypothesis that work motivation is significantly related to employee productivity at the Urbano, 2025 distribution company was established using a sig. of .001. The correlation was even very high, reaching .816.

Keywords: Work motivation, productivity and correlational level.

INTRODUCCIÓN

Para alcanzar la mejor productividad brindada por los trabajadores no solo requiere que ellos cuenten con las herramientas necesarias, sino que además es necesario que se encuentren motivados para dar su mayor esfuerzo para alcanzar las metas trazadas, sin esos aspectos es difícil conseguir que el trabajador pueda desempeñar una buena función. Contar con trabajadores productivos, traerá mejoras dentro de la empresa permitiéndole consolidarse frente a la competencia.

Por dicha razón, el objetivo principal es “identificar la relación entre la motivación laboral y la productividad de los trabajadores de la empresa distribuciones Urbano, 2025”.

Por lo cual, se divide en los próximos capítulos:

- Cap. I: La realidad problemática.
- Cap. II: Se encuentra los antecedentes, bases teóricas y filosóficas, de igual modo se señala las hipótesis de estudio.
- Cap. III: Está la metodología de estudio y la población.
- Cap. IV: Abarca los resultados obtenidos.
- Cap. V: Redacta la discusión.
- Cap. VI: Conclusión del estudio y su respectiva recomendación.
- Cap. VII: Referencias de las fuentes obtenidas.

CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En el contexto global con el pasar de los años las empresas buscan la forma de conseguir trabajadores productivos dentro de su institución es difícil hoy en día que esto sea posible, debido a que existe una gran insatisfacción en las personas de querer laborar de manera empeñosa siempre y cuando pueda satisfacer sus necesidades tanto económicas como personales. Como lo señala Edenred (2016), dentro de las organizaciones se pudo comprobar que existe una gran insatisfacción en los trabajadores por diferentes motivos desde el punto de vista de condiciones laborales hasta el tipo de cultura organizacional, trayendo consigo alcanzar bajos porcentajes de productividad en las empresas, señala que el factor más predominante es el salario establecido que no es acorde a la expectativas de los colaboradores ya que los gerentes consideran que el 89% de los trabajadores deciden buscar otras opciones laborales buscando una mejora económica que le pueda satisfacer sus necesidades y le permita además alcanzar una mejor calidad de vida, por ello en la actualidad el 86% de las empresa a nivel mundial cuenta con planes de incentivos a sus trabajadores por alcanzar metas previamente establecidas fomentando así no solo una motivación en ellos sino además una cercanía de valoración por su trabajo pero esto debe ser bien establecido ya que puede traer desventajas en caso la meta señalada sea muy difícil de conseguir con lo cual puede traer una insatisfacción dentro de los trabajadores.

En el ámbito latinoamericano el concepto de motivación laboral ha impactado en todo el ámbito empresarial debido al impacto que esto genera en el rendimiento de los trabajadores y de su estado anímico, por ello se fomenta estrategias de motivación que sea

accesible de acuerdo a sus posibilidades con el fin de que alcance la mayor cantidad de trabajadores motivados, ya que según diversos estudios los trabajadores que se encuentran motivados son más productivos en sus funciones laborales trayendo consigo beneficios para ambas partes como son para el colaborador como para la empresa. De acuerdo a Juárez (2022), dentro de la región cerca del 80% de las personas no se encuentran comprometidas con la empresa donde laboran a causa de la mala percepción que se tiene por diversos factores ofrecidos, como las condiciones de trabajo y el salario proporcionado, donde en la mayoría de casos los trabajadores cumplen su rol por el hecho de tener que cubrir sus necesidades y teniendo la intención de que en algún momento su situación laboral pueda mejorar y con ello logra cubrir sus falencias económicas como personal. Otro factor que incide en el bajo rendimiento laboral es que los trabajadores presentan estrés laboral y agotamiento por la falta de actividad de esparcimiento que les permita poder cambiar un momento las rutinas de trabajo por distracción o socialización con los compañeros.

Mientras que en nuestro país la cultura de las organizaciones en su mayoría siempre es tratar de que los trabajadores alcancen la menor cantidad de beneficios porque les genera un excesivo gasto económico, con ello solo logran contar con trabajadores que laboran dentro de su entidad por el simple hecho de querer tener un mínimo ingreso económico que le permita subsistir, pero trayendo consigo una insatisfacción en el colaborador que al final solo se obtiene un bajo rendimiento laboral y con ello una baja productividad que a futuro impacta en los resultados de la empresa. Por ello como señala Gestión (2024), es importante que las empresas peruanas logren establecer estrategias para motivar a sus trabajadores para que estos no solo logren tener un buen desempeño sino que ellos al estar en muchos casos en contacto con el cliente pueda brindar dicho aprecio de que la empresa brinda una

adecuada condición laboral que les trabajar de forma adecuada, por ello es necesario que si no se cuenta con dichas estrategias de motivación puede traer consigo resultados negativos para la empresa a largo plazo, una difícil tarea para los encargados del área de recursos humanos quienes tienen que brindar una adecuada manera de que los colaboradores se sientan motivados y puedan realizar sus actividades de manera idónea.

La empresa distribuciones Urbano, es una empresa dedicada a la distribución de bienes de consumo masivo de productos de primera necesidad en toda la provincia de Huaura, permitiendo a pequeños y grandes comercios contar con productos de marcas reconocidas para distribución al consumidor final que le permite satisfacer sus necesidades, contando con una gran cantidad de trabajadores quienes se desempeñan en diferentes áreas permitiendo que el crecimiento de la empresa se encuentre en sus manos. Por tal motivo, se pudo observar que parte de sus trabajadores del área de ventas y reparto no logran desempeñar un buen trabajo debido a que se percibe que no se encuentran motivados por ello no logran estar muy productivos, esto puede deberse a diferentes factores motivacionales los cuales le impide estar motivados de manera cotidiana, otro indicador podría ser que no se encuentren satisfechos laboralmente a causa del puesto que ocupa, de similar manera el tema de los incentivos y el clima laboral pueden estar afectando de que el trabajador no se encuentre motivado lo cual traería como resultado una baja productividad laboral afectando al logro de metas de la empresa distribuciones Urbano ya que los trabajadores son el motor de crecimiento de las empresas y son aquellos que están en contacto directo con los clientes, por lo cual deben siempre encontrarse motivados para lograr ser productivos para el beneficio de la empresa y los clientes. Por dicha razón, se formula los siguientes problemas de investigación.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera la motivación laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa distribuciones Urbano, 2025?

1.2.2 Problemas específicos

- a) ¿De qué manera los factores motivacionales se relacionan con la productividad de los trabajadores de la empresa distribuciones Urbano, 2025?
- b) ¿De qué manera la satisfacción laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa distribuciones Urbano, 2025?
- c) ¿De qué manera los incentivos se relacionan con la productividad de los trabajadores de la empresa distribuciones Urbano, 2025?
- d) ¿De qué manera el clima laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa distribuciones Urbano, 2025?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Identificar la relación entre la motivación laboral y la productividad de los trabajadores de la empresa distribuciones Urbano, 2025.

1.3.2 Objetivos específicos

- a) Determinar la relación entre los factores motivacionales y la productividad de los trabajadores de la empresa distribuciones Urbano, 2025.
- b) Conocer la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la empresa distribuciones Urbano, 2025.
- c) Analizar la relación entre los incentivos y la productividad de los trabajadores de la empresa distribuciones Urbano, 2025.

Identificar la relación entre el clima laboral y la productividad de los trabajadores de la empresa distribuciones Urbano, 2025.

1.4 Justificación de la investigación

Justificación teórica

El actual estudio cuenta con una justificación teórica porque fue respaldado mediante definiciones de múltiples autores en las variables y dimensiones establecidas, además de investigaciones similares enfocados en distintas instituciones del entorno nacional e internacional.

Justificación Social

La investigación permitirá que otras empresas puedan conocer la relación e importancia que tiene el contar con una buena aplicación de la motivación laboral en la productividad de los trabajadores, permitiendo así lograr mejoras.

Justificación por conveniencia

El estudio contribuirá no solo a conocer el estado de la motivación que refieren los trabajadores, sino además gracias a la comprobación de la hipótesis se podrá determinar la relación que guarda las dimensiones señaladas con la productividad dentro de la empresa distribuciones Urbano, para poder establecer estrategias para mejorar los indicadores que se presente.

1.5 Delimitaciones del estudio

- Delimitación geográfica: Empresa Distribuciones Urbano, ubicada en la carretera panamericana norte número 889 - Huacho.
- Delimitación temporal: Año 2025.
- Delimitación social: Trabajadores de la empresa Distribuciones Urbano.
- Delimitación semántica: Motivación laboral y Productividad.

1.6 Viabilidad del estudio

Se cuenta con todos los recursos tanto humanos y económicos para la elaboración de la actual investigación, además de la participación de los trabajadores de la empresa de estudio.

CAPITULO II. MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Quimis (2024), estudio “La motivación laboral y su incidencia en la productividad en la empresa Sunchodesa Presentaciones C. Ltda Cantón Guayaquil”, con el objetivo de analizar los efectos de la motivación laboral en la productividad. Teniendo una metodología de tipo descriptivo- correlacional de enfoque cuantitativo; donde aplico un cuestionario dirigido a 15 trabajadores. Obteniendo como resultado, “la motivación tiene efectos que influyen de manera positiva en la productividad laboral de cada empleado, logrando demostrar que la variable motivación laboral se encuentra en un nivel medio con el 60%, un nivel bueno con el 27%, y un nivel bajo (malo) del 13%”.

Chávez (2022), estudio “Motivación laboral y productividad en operarios de la empresa Pronaca. Periodo 2019- 2021”, con el objetivo de determinar en qué medida la motivación influye en la productividad laboral. Teniendo una metodología tipo cuantitativo, descriptivo y no experimental, con un diseño no experimental transversal; donde aplico un cuestionario dirigido a 15 trabajadores. Obteniendo como resultado, “la motivación influye en la productividad laboral, donde el 95% de encuestados se encuentran insatisfechos con los incentivos económicos, el 100% se encuentran satisfechos con su área y ambiente de trabajo, y el 75% se encuentran satisfechos”.

Arguello (2020), estudio “Influencia de la motivación laboral en la productividad de la Empresa Pjp Catering”, con el objetivo de determinar la influencia que tiene la motivación laboral en la productividad. Teniendo una metodología tipo cuantitativo, descriptivo y no experimental, con un diseño no experimental transversal; donde aplico un cuestionario dirigido a 15 trabajadores. Obteniendo como resultado, “un 0,036 que es menor al índice de significancia adoptado del 0,05 por consecuencia se acepta la hipótesis alternativa que la motivación laboral influye en la productividad, por ello los elementos de motivación son en efecto, un fuerte predictor de la productividad de los trabajadores”.

Chávez (2022), estudio “La motivación y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Novartis de la ciudad de Guayaquil”, con el objetivo de analizar la motivación de los colaboradores de la empresa Novartis de la ciudad de Guayaquil y la influencia en su productividad. Teniendo una metodología cuantitativo, descriptivo y no experimental, con un diseño no experimental transversal; donde aplico un cuestionario dirigido a 59 trabajadores. Obteniendo como resultado, “la motivación laboral influye positiva y directamente en la productividad de los colaboradores de la empresa Novartis de la ciudad de Guayaquil, lo que fue comprobado por medio del coeficiente de correlación de Pearson que obtuvo un valor de 0.705”.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Acevedo (2023), estudio “Motivación laboral y productividad de los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023”, con el objetivo de determinar la relación entre la motivación laboral y la productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos. Teniendo una metodología de nivel de investigación correlacional con enfoque cuantitativo y de diseño no experimental; donde aplico un cuestionario dirigido a 15 trabajadores. Obteniendo como resultado que “existe relación directa moderada entre motivación laboral y productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023; valorado con el p valor 0.040 y coeficiente de correlación 0.535 mediante el estadístico Rho de Spearman”.

Piscoya & Urpeque (2022), estudio “La motivación laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021”, con el objetivo de determinar cómo la Motivación Laboral influye en la productividad de los colaboradores. Teniendo una metodología de tipo descriptivo-correlacional de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental; donde aplico un cuestionario dirigido a 47 trabajadores. Obteniendo como resultado que “la existencia de una correlación altamente significativa de $r=0,820$ entre ambas variables y sus dimensiones, con una Sig. bilateral $0,000 < 0,05$, que indica que existe una influencia de la motivación laboral en la productividad de los colaboradores”.

Echevarria & Porras (2022), estudio “La motivación y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Hernández de Pampas Tayacaja, 2022”, con el objetivo de analizar la relación entre motivación y la productividad laboral en la municipalidad distrital. Teniendo una metodología de nivel correlacional y enfoque cuantitativo de diseño no experimental; donde aplico un cuestionario dirigido a 50 trabajadores. Obteniendo como resultado que “la productividad laboral en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022, debido a que la correlación r Pearson ($r = 0.478$), con una significancia de $p = 0.000$ y demuestra una correlación directa y moderada”, entonces se puede deducir que cuando la motivación mejora, de similar modo mejora la productividad laboral.

Salas (2020), en su estudio “La motivación laboral y productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2020”, con el objetivo de determinar la Motivación Laboral en la productividad de los trabajadores administrativos. Teniendo una metodología de tipo básica, nivel descriptivo – explicativo y diseño no experimental; donde aplico un cuestionario dirigido a 266 trabajadores. Obteniendo como resultado que “existe una relación directa entre la motivación laboral y la productividad de los trabajadores administrativos, donde la motivación intrínseca (16.03%), motivación extrínseca (70.74), comunicación (65.72) y el ambiente laboral (82.22) influyen significativamente en la productividad de los trabajadores administrativos”.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Motivación laboral

Definiciones

Balcázar (2010), es aquel impulso interno que logra establecer en este caso un trabajador con el propósito de mejorar su rendimiento para alcanzar un objetivo trazado, dicho estímulo va a permitir que la persona pueda no solo mejorar su nivel físico sino de mejorar además su aspecto emocional a causa de que recibirá un incentivo por dicho esfuerzo realizado.

Mientras que Chiavenato (2015), indica que es la voluntad del trabajador en realizar un mayor esfuerzo con el objetivo de alcanzar un mejor desempeño en sus funciones, dicha acción se da gracias a la necesidad del colaborador lo cual se verá reflejado en un mayor esfuerzo tanto físico como mental lo cual traerá como resultado beneficios a la empresa permitiendo mejorar su productividad.

Finalmente Grupo Castilla (2025), señala que es aquellas estrategias establecidas por las empresas con la finalidad de que sus trabajadores puedan ser más productivos a cambio de un incentivo o bonificación extra, fuera de su remuneración que ya percibe, dicha acción abarca de conseguir que el trabajador pueda dar su mayor esfuerzo para lograr beneficios para la organización y que en cierta manera se verá reflejado en el clima laboral de la empresa ya que contar con trabajadores motivados permitirá que tengan un estado anímico alegre y participativo además de colaborativo.

Importancia

Para Ares (2024), contar con trabajadores motivados no solo va a permitir que se obtenga una mejor productividad en el desempeño de sus funciones, sino que además va a permitir alcanzar una relación de lealtad del trabajador hacia la empresa a causa de las bondades que ofrece y que le brinda para estar motivado.

En tanto que Adecco (2023), señala que los trabajadores son aquellos que están más relacionados con el funcionamiento de la empresa en todos los procesos que cuenta, desde el aspecto de producción hasta el aspecto de atención al cliente, por ello resulta necesario conocer que contar con trabajadores motivados va a permitir que todo el funcionamiento de la empresa pueda marchar de la mejor manera para poder así alcanzar los objetivos o planes que se tenga como propósito.

Dimensión: Factores motivacionales

Morales (2024), señala que son aquellos elementos que condicionan el accionar en este caso de un trabajador con el propósito de alcanzar o lograr un objetivo que previamente es señalado por él, dicha acción puede deberse a una causa interna como externa; es decir, que puede ser adquirida por voluntad propia del trabajador o que dicho factor pueda ser interpuesto por factores externos de él como son el caso de pertenencia hacia el trabajo.

Mientras que Herzberg (2004), precisa que los trabajadores pueden tener diferentes factores que incidan en su desempeño, los cuales son:

- Factores motivacionales: Aquellos que se encuentran dentro del mismo aspecto laboral donde se destaca el reconocimiento que pueda percibir el trabajador por el buen desempeño que realiza dentro de la empresa y del crecimiento profesional que pueda adquirir con el pasar del tiempo lo cual en algunos casos va a permitir que el trabajador pueda subir de rango de la empresa.
- Factores de Higiene: Son aquellos que no están presente en el propio puesto laboral, teniendo el caso de las políticas de la organización que deben ser comprensibles en caso exista percances en el trabajador que le cause no poder desempeñar sus funciones de manera adecuada como es el caso de contar con un malestar de salud, otro punto es la condición de trabajo que proporciona la entidad para que las personas puedan realizar sus labores debe ser la adecuada tanto como el tema de salubridad como de seguridad lo cual va a conceder que las personas se sientan cómodas.

De similar manera Maslow (2015), menciona que las personas cuentan con diferentes factores motivacionales que necesitan cubrir para poder estar satisfechas, agrupadas en una pirámide con 5 escalones donde el primer escalón requiere cubrir necesidades básicas hasta subir los escalones logrando conseguir el ultimo que es el de la autorrealización donde la persona se siente plenamente satisfecha debido a que previamente a logrado alcanzar todas las necesidades que podría necesitar.

Dimensión: Satisfacción laboral

Para Ortega (2022), hace referencia a la satisfacción que tiene una persona entorno al aspecto de su trabajo, dicha satisfacción va a depender del mismo trabajador de acuerdo a su percepción que tenga acerca de lograr su satisfacción, puesto que cada persona tiene diferente punto de vista acerca de sentirse satisfecho debido a que algunos son más exigentes en cubrir sus necesidades mientras otros se sienten conforme con lo que percibe.

En tanto que Cortes (2023), considera que para que el trabajador pueda estar motivado será necesario que se encuentre satisfecho con las condiciones del trabajo que brinda la empresa y de las relaciones sociales que logra establecer dentro de la entidad pudiendo conocer personas que con el pasar del tiempo se convierta en amigos, lo que le va a permitir socializar dentro de la empresa y pueda distraerse de la carga laboral que trae consigo sus funciones, mejorando así que pueda contraer un estrés laboral.

Por otro lado, Ríos (2025) señala que los trabajadores satisfechos por lo general muestran una felicidad en el desempeño de sus funciones, trabajando en armonía de manera individual y colectiva, gracias a que encontró un propósito que le brinda dicha satisfacción y que con ello se garantiza un buen desempeño en sus funciones y por ende una productividad sostenible para la empresa.

Dimensión: Incentivos

Talavera (2016), son aquellos beneficios otorgados a los trabajadores con el propósito de retribuir un logro alcanzado o con el simple de hecho de querer motivar para que logre un buen desempeño en sus funciones laborales, en dichos casos el trabajador se sentirá premiado por dicha acción y además permitirá sentirse valorado por la entidad afianzando su sentido de lealtad a la organización.

En tanto que Clavijo (2024), menciona que existen diferentes tipos de incentivos, donde pueden ser desde un aspecto económico hasta una premiación no remunerativa en este caso de reconocimiento mediante diplomas o medallas, en ambos casos va a demandar un esfuerzo económico de la organización ya que estos incentivos se encuentran fuera de la remuneración económica que le brindan al trabajador. Entre los tipos de incentivos se encuentran.

- Económicos: Son aquellas retribuciones económicas que se realiza de manera exponencial a los trabajadores por haber alcanzado una meta establecida en el caso de ventas o por su buen desempeño realizado destacándose sobre los demás.
- Laborales: Se dan mediante reconocimientos a los trabajadores ofreciendo una distinción simbólica en un acto social.
- Formativos: Favorecen al crecimiento profesional del trabajador, brindando una formación de estudios que le va a permitir adquirir nuevos conocimientos.
- De ocio: Dichos incentivos se dan con la intención de integrar a los trabajadores para que puedan distraerse de la carga laboral que llevan, por

lo general mediante conciertos o eventos corporativos donde en algunos casos los trabajadores pueden llevar a su familia para que puedan participar en dicho evento.

Mientras da Silva (2022), señala que dicha percepción será bien vista de acuerdo a cada trabajador, mientras que unos esperan recibir un incentivo económico otros van a preferir que dicho incentivo sea de reconocimiento lo cual va a traer como resultado una valoración personal del colaborador.

Dimensión: Clima laboral

De acuerdo a Coma (2024), es la percepción que tienen los trabajadores acerca de las condiciones de su entorno laboral, dichas condiciones van desde aspectos sociales y psicológicos que caracterizan a la organización, lo cual impacta en el desempeño de los trabajadores permitiendo que puedan desempeñar sus actividades laborales sin mayores inconvenientes.

Al igual Solla (2024), expresa que el clima hace referencia a las condiciones que interceden en el aspecto social dentro de la empresa, teniendo puntos clave como la comunicación que se establece dentro y de la socialización para enfrentar problemas que se puedan presentar, donde pueda ser solucionada mediante un trabajo en equipo.

En tanto Slack (2024), indica que contar con un adecuado clima laboral dentro de una empresa va a traer consigo grandes beneficios donde se destaca que se va a obtener una buena productividad de los trabajadores, se va a disminuir los

conflictos laborales y de que la entidad será bien vista desde el exterior por el fomento de un buen clima permitiendo ser valorada para futuras personas de querer pertenecer a la empresa.

2.2.2 Productividad

Definiciones

Para Ortega (2020), es el resultado de obtener un mayor rendimiento dentro de un proceso alcanzando una eficiencia en la producción, cuando una empresa obtenga mayores beneficios económicos teniendo resultados sostenibles podrá referirse que en una empresa productiva.

En tanto que Phan & Pranati (2016), refiere que “la productividad es el uso eficaz de la innovación y los recursos para aumentar el agregado añadido de productos y servicios”. Para ello, es necesario que dentro de una organización no solo se cuente con un eficiente capital humano, sino que el equipo y la infraestructura debe ser la adecuada para que se puedan desenvolver sin inconvenientes.

De similar manera Personio (2025), indica que la productividad es la eficiencia del manejo y uso de los recursos disponibles de una empresa, en cuanto mayor sea el resultado obtenido mediante la cantidad mínima de recursos utilizado se podrá indicar que se está alcanzado una productividad, por ello es necesario que los recursos de una organización tienen que ser el adecuado para poder alcanzar dicho propósito.

Importancia

Ramírez (2022), señala que las organizaciones de hoy en día no solo tienen que producir productos de alta calidad o de brindar servicios adecuados, sino que dicho producto tiene que brindar un costo alcanzable de acuerdo a su público objetivo, para que ello pueda ser posible es necesario que la producción y utilización de los recursos para dicho resultado sea solo lo necesario para que no pueda tener un costo alto el producto, dicha razón es fundamental para que las empresas puedan analizar la importancia de que se impulse la productividad y si alcanzar mejores beneficios.

Mientras que Ricoh (2023) considera que alcanzar una mejor productividad no solo favorece a la empresa, sino que dicho logro impacta de igual manera en el trabajador, gracias a que siendo una empresa productiva las condiciones económicas puedan mejorar a los trabajadores y con ello al alcanzar las metas establecidas tendrá como resultado un ambiente laboral adecuado ya que no habrá demasiada presión en el desempeño de los trabajadores.

Dimensión: Trabajo en equipo

De acuerdo a Jordan (2021), es la integración de un grupo de personas dentro del aspecto laboral con el propósito de alcanzar objetivos comunes, dicha agrupación se realiza para poder solucionar problemas o inconvenientes que se pueda presentar en la empresa y por lo cual un solo trabajador pueda solucionar dicho problema presentaría deficiencias o generaría desperdicio del tiempo de

trabajo, en cambio contando con un equipo de trabajo donde cada persona posee diferente punto de vista permitirá lograr una solución apta.

Al igual Martins (2025), menciona que los trabajadores logran alcanzar propósitos cuando estos trabajan en equipo, además que permite afianzar el compañerismo dentro de la organización y con ello generar un ambiente laboral adecuado, entre los principales beneficios de trabajar en equipo se encuentra:

- Comunicación eficaz: Gracias a la agrupación de personas, tendrá que existir un dialogo previo para coordinar las estrategias o planes para lograr el objetivo planteado.
- Lluvia de ideas: Al contar con diferentes trabajadores, se podrá tener múltiples opiniones o puntos de vista donde se podrá elegir de manera colectiva la mejor donde además pueda ser analizada y debatida de manera eficiente.
- Objetivo común: Al agruparse, los trabajadores solo van a contar con un objetivo colectivo que en muchos casos es alcanzar mejores beneficios para la empresa.
- Disminuye los conflictos: Al interactuar de manera continua, va a permitir que se genere un clima de armonía y compañerismo dentro del aspecto laboral y con ello se podrá disminuir los índices de conflicto laboral.
- Aumenta el compromiso: El trabajo en equipo va a generar dentro de los trabajadores un propósito de compromiso para el logro de los objetivos y con ello su respaldo a la organización para que alcancen buenos resultados para un beneficio colectivo.

Pérez (2022), menciona que la integración de los trabajadores en las organizaciones se realiza en muchos casos cuando se quiere idear planes o estrategias para mejorar el funcionamiento de los procesos que se tiene, ya que se contara con personas que poseen múltiples talentos y habilidades donde su participación será clave para lograr alcanzar los objetivos planteados, además de mejorar la productividad de la organización y elevar el vínculo de los trabajadores fomentando una participación activa en ellos.

Dimensión: Desempeño laboral

Para Bizneo (2024), es la forma en como realiza sus funciones un trabajador, dicha acción podrá ser medida para ver el desempeño que realiza y esto será acorde a los resultados obtenidos como volumen de producción o ventas dependiendo de las tareas que tiene accionada dicho trabajador, donde el propósito es alcanzar los objetivos trazados por la empresa.

De similar modo Gamarra (2025), considera que el desempeño va a ser medido acorde a las capacidades que demanda cara área de trabajo en una empresa, por ello es necesario que se tenga en cuenta los siguientes criterios para lograr que los trabajadores puedan lograr un buen desempeño laboral, entre los cuales se destaca:

- Expectativas claras: Los trabajadores tienen que saber cuáles son los resultados que la empresa espera por su parte, para que puedan tener un desempeño sostenible y de la cultura que tiene la entidad para desempeñar sus funciones para que no exista algún altercado más adelante.

- Evaluar el desempeño: Es necesario que cada cierto tiempo se pueda analizar los indicadores del desempeño de los trabajadores, para diagnosticar si es el adecuado o pueda ser inferior por un problema laboral que exista donde pueda ser solucionado a tiempo para alcanzar los objetivos
- Proporcionar tecnología adecuada: Sera fundamental que la tecnología brindada al trabajador sea la adecuada para que pueda desempeñar sus funciones de la mejor manera.

Finalmente Pedraza (2010), indica que contar con trabajadores que alcancen un buen desempeño laboral no solo trae beneficios económicos para la empresa, además que dicho indicador permite que otros trabajadores puedan lograr una motivación de querer alcanzar dichos resultados o de querer incluso superar el desempeño, por ello se tiene que contar con un adecuado plan de incentivos para premiar al trabajador por dicha acción ya que en caso no se logre incentivar puede que para otra ocasión los trabajadores se sientan insatisfechos y con ello su desempeño pueda bajar.

Dimensión: Capacitación laboral

Según Cursalab (2020), se refiere a la inducción de habilidades o conocimientos al trabajador por medio de enseñanzas con el propósito de mejorar su desempeño en el aspecto laboral, donde permitirá a la empresa contar con trabajadores aptos para desenvolverse en sus funciones.

De similar manera Orozco (2025), indica que es necesario que se capacite de manera periódica a los trabajadores en diferentes aspectos, no solo en el aspecto de sus funciones laborales sino también puede darse para mejorar su aspecto psicológico o emocional, permitiendo que el colaborador pueda sentirse valorado por la empresa y con ello su lealtad juntamente con el compromiso pueda verse reflejado más adelante.

Para Reyes (2024), la capacitación del personal es un rol importante que deben fomentar las organizaciones con el propósito de tener colaboradores aptos en todos los sentidos, con lo cual la empresa pueda alcanzar los objetivos propuestos sin mayores inconvenientes además que permitirá que dichos trabajadores que logren una buena capacitación alcancen un mejor desempeño en sus funciones, por ello entre los principales tipos de capacitación laboral se encuentra:

- Capacitación técnica: Dicha capacitación permitirá formar de conocimientos técnicos al trabajador para que pueda desempeñar sus funciones de manera adecuada en un campo de maquinarias o de tecnología.
- Capacitación en habilidades blandas: Logrando capacitar a los trabajadores en competencias de habilidades blandas tendrá como resultado mejorar su competencia interpersonal, es decir que el trabajador podrá tener mayor facilidad para poder relacionarse dentro del trabajo, pueda contar con visión de liderazgo y pueda lograr tener una comunicación persuasiva dentro del aspecto laboral con lo cual se pueda evitar los posibles conflictos laborales dentro de la empresa.

- **Capacitación emergente:** Hace referencia a la capacitación que se da acorde a las exigencias del mercado global, esto en relación a temas relacionado al marketing digital y la transformación digital para no quedarse atrás en el aspecto de la era digital.

2.3 Bases Filosóficas

La motivación laboral se centra en las necesidades y deseos de cubrir de las personas en su ámbito laboral, con el propósito de cubrir dichos aspectos como lo señala Maslow (1954), en su teoría de la pirámide de las necesidades establece que las personas tienen la dicha de poder cubrir necesidades básicas para luego saltar un peldaño y querer cubrir otras necesidades como de seguridad, social y estima, hasta lograr alcanzar el nivel de autorrealización para lograr estar satisfecho plenamente, por ello es necesario conocer el aspecto de cubrir o satisfacer ciertas necesidades a los trabajadores para que estos logren estar motivados y con ello puedan alcanzar un desempeño productivo para cualquier organización.

La teoría de los dos factores: Herzberg (1950), indica que los trabajadores tienden a ser productivos cuando estos logran estas satisfechos dentro del trabajo, por ello resalta que existe dos factores que inciden en la productividad laboral los cuales son los factores de higiene donde se encuentra las condiciones del trabajo y la remuneración percibida donde ambos inciden en la satisfacción personal del colaborador, el otro es el factor motivador donde incide la motivación de terceras personas al trabajador reconociendo su desempeño y logro alcanzado, con el propósito de que se encuentre valorado por la empresa además de sus compañeros de trabajo. En ambas situaciones, va a tener como resultado que

el trabajador pueda alcanzar un mejor rendimiento en sus funciones y con ello ser más productivos.

2.4 Definición de términos básicos

❖ Incentivos

“Es una manera de retribuir a una persona por realizar algo de buena manera o como manera de poder motivarlo para que logre un objetivo en específico” (Cruelles, 2013).

❖ Equipo

“Se le denomina de dicha manera a un grupo de individuos que comparten objetivos y metas comunes” (Martínez y Salvador, 2011).

❖ Resolución de conflictos

“Es la manera de como dos individuos o más logran solucionar de manera adecuada algún tipo de desacuerdo que se pueda presentar dentro de una organización” (Villa, 2016).

❖ Clima participativo

“Es el clima que todas las organizaciones quisieran tener, donde los trabajadores se sienten en confianza para dar su opinión de cualquier aspecto para la mejora de la organización, donde prima la buena comunicación y el compromiso” (Bordas, 2016).

❖ Líder

“Se le denomina de esa manera a la persona encargada de poder guiar a un grupo de individuos para la consecución de una meta que se encuentra establecida” (Cornejo, El poder del líder, 2012).

❖ **Compañerismo**

“Es el vínculo que se establece entre las personas que laboran dentro de una misma institución y a partir de las buenas relaciones que se tenga se podrá fortalecer o quebrar” (Morató, 2019).

❖ **Productividad**

“Hace referencia cuando se obtiene los mejores resultados a cierta actividad que es señalada con los menores recursos posibles, a producir de la forma más eficiente” (Lopez, 2012).

❖ **Valores organizacionales**

“Son aquellas acciones que implanta una organización con el propósito de fomentar ideologías que ellos consideren la apropiada para tener un buen clima dentro de la entidad” (Gámez, Soria, y Portillo, 2006).

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

La motivación laboral se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa distribuciones Urbano, 2025.

2.5.2 Hipótesis específicas

- a) Los factores motivacionales se relacionan significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa distribuciones Urbano, 2025.

- b) La satisfacción laboral se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa distribuciones Urbano, 2025.
- c) Los incentivos se relacionan significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa distribuciones Urbano, 2025.
- d) El clima laboral se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa distribuciones Urbano, 2025.

2.6 Operacionalización de las variables e indicadores

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
VARIABLE 1 Motivación laboral	Chiavenato (2015), indica que es la voluntad del trabajador en realizar un mayor esfuerzo con el objetivo de alcanzar un mejor desempeño en sus funciones.	Factores motivacionales	- Reconocimiento del trabajo realizado.	01
			- Crecimiento laboral.	02
			- Política laboral.	03
		Satisfacción laboral	- Motivación laboral.	04
- Condiciones laborales.	05			
- Relación laboral.	06			
Incentivos	- Económicos.	07		
- De ocio.	08			
- Formativo.	09			
Clima laboral	- Comunicación laboral.	10		
- Ambiente laboral.	11			
- Disminución de conflictos laborales.	12			
VARIABLE 2 Productividad	Phan & Pranati (2016), refiere que “la productividad es el uso eficaz de la innovación y los recursos para aumentar el agregado añadido de productos y servicios”.	Trabajo en equipo	- Logro de objetivos.	13
			- Lluvia de ideas.	14
			- Compromiso y compañerismo.	15
		Desempeño laboral	- Evaluación de desempeño.	16
		- Tecnología y equipos adecuados.	17	
		- Rendimiento laboral.	18	
Capacitación laboral	- Capacitación técnica.	19		
- Habilidades blandas.	20			
- Mejora del desempeño.	21			

CAPITULO III. METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

Tipo: De acuerdo a Ramos (2022), “la investigación básica busca ampliar los conocimientos teóricos sobre un estudio en específico”. Por ello, el presente estudio será de tipo básica a causa de que se busca ampliar el concepto teórico de las variables de estudio.

Nivel: Kis (2025), “el nivel correlacional tiene como objetivo medir dos o más variables de estudio”. El actual estudio, busca conocer la relación de la motivación laboral con la productividad.

Diseño de investigación: Para Survey (2025), “el diseño no experimental es aquella cuando las variables de estudio no son manipuladas, donde solo se ve su comportamiento de manera natural”. No se manipulará las variables de estudio y serán analizadas en un momento único.

Enfoque de investigación: Según Sousa (2007), “el enfoque cuantitativo se caracteriza por la recopilación de información mediante datos numéricos para ser analizados posteriormente de manera estadística”. Se aplicará una técnica para recolectar la información que posteriormente serán analizadas por tablas y gráficos estadísticos.

3.2 Población y muestra

3.1.1 Población

De acuerdo a López (2004), “la población comprende a un conjunto de seres que comparten alguna característica en común, donde permitirá ser agrupada por dicho aspecto”. La población de estudio está conformada por el total de trabajadores de la empresa distribuciones Urbano que son en total 47 colaboradores. Conformados, de la siguiente manera:

Personal administrativo	9
Personal de ventas	12
Personal de seguridad	2
Personal de reparto y choferes	24
Total	47

3.1.2 Muestra

López (2004), “la muestra es el subconjunto que comprende a la población total, dicho aspecto se enfoca en tener una menor cantidad objeto de estudio para simplificar su análisis”. En el presente caso, la población no es grande de analizar, por lo cual no será necesario efectuar la muestra y se procederá a contar con toda la población.

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Casas (2002), “la técnica de la encuesta permite recopilar información de un estudio, mediante la aplicación de un cuestionario que consta de una serie de preguntas para ser contestadas con la mayor sinceridad posible de parte del encuestado”. Dentro del presente estudio se empleó la encuesta para extraer los datos necesarios para alcanzar los objetivos propuestos, por medio de un cuestionario que constara de 18 preguntas de acuerdo a la escala de Likert.

Por ello, previamente se efectuó una validación del cuestionario mediante el alfa de Cronbach, contando con una simulación de respuesta de 20 colaboradores, teniendo el siguiente resultado:

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach ^a	N de elementos
,891	21

El alfa de Cron Bach obtenido fue de ,891 lo cual indica una buena fiabilidad de los ítems.

3.4 Instrumento para el procesamiento de la información

Luego de la aplicación de la técnica para recolectar la información, los datos fueron trasladados al programa SPSS v.28 para procesar las tablas y figuras estadísticas para el estudio que al finalizar se podrá comprobar o rechazar las hipótesis planteadas.

CAPITULO IV. RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Tabla 1
Género

		F	%	% válido	% acumulado
Válido	Masculino	30	63,8	63,8	63,8
	Femenino	17	36,2	36,2	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

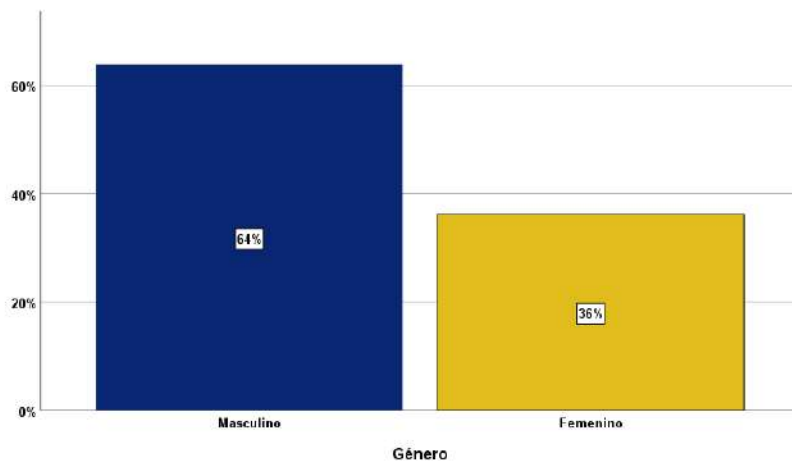


Figura 1. Género

Del total de trabajadores encuestados que son 47, el 64% mencionan que son del género masculino, mientras que el 36% son de género femenino.

Tabla 2
Edad agrupada

		F	%	% válido	% acumulado
Válido	Entre 32 a 38 años	11	23,4	23,4	23,4
	Entre 25 a 31 años	12	25,5	25,5	48,9
	Entre 18 a 24 años	8	17,0	17,0	66,0
	De 39 años a más.	16	34,0	34,0	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

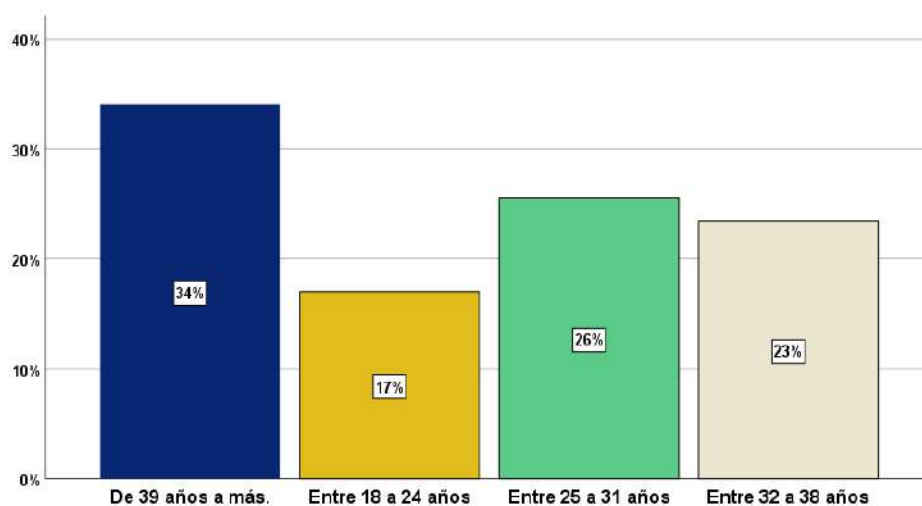


Figura 2. Edad agrupada

Del total de trabajadores encuestados que son 47, el 23% indica que tiene entre 32 a 38 años de edad, el 17% menciona que se encuentra entre los 18 a 25 años, en tanto que un 34% tiene de 39 años a más. Dicho resultado refleja que existe trabajadores de distintas edades dentro de la empresa entre jóvenes y personas mayores.

Tabla 3
Motivación laboral

		F	%	% válido	% acumulado
Válido	ALTO	27	57,4	57,4	57,4
	REGULAR	16	34,0	34,0	91,5
	BAJO	4	8,5	8,5	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

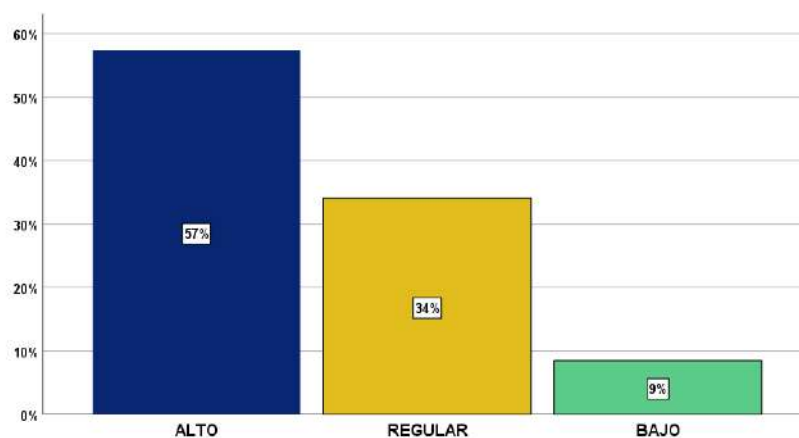


Figura 3. Motivación laboral

Del total de trabajadores encuestados que son 47, el 57% indica que la motivación laboral se posiciona en un nivel alto, el 34% menciona que presenta un nivel regular, mientras que el 9% refiere que se posiciona en un nivel deficiente. Por ello, resulta necesario realizar ciertos cambios para mejorar dichos porcentajes obtenidos para el beneficio colectivo dentro de la empresa.

Tabla 4
Factores motivacionales

		F	%	% válido	% acumulado
Válido	ALTO	31	66,0	66,0	66,0
	REGULAR	12	25,5	25,5	91,5
	BAJO	4	8,5	8,5	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

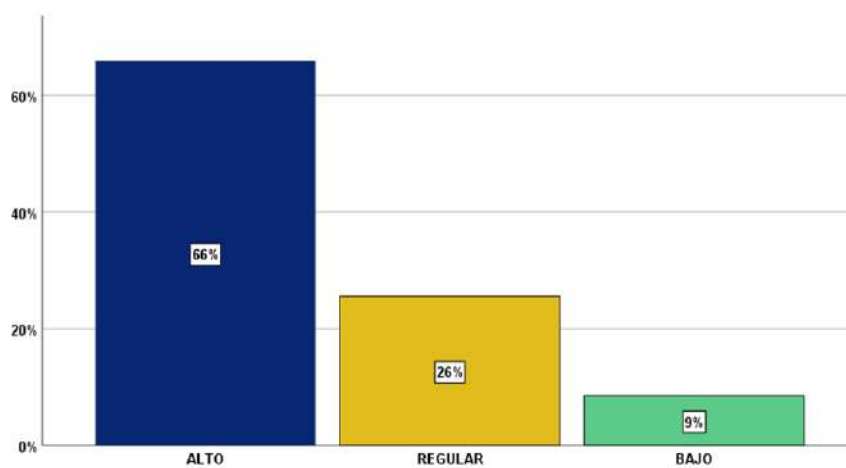


Figura 4. Factores motivacionales

Del total de trabajadores encuestados que son 47, el 66% indican que los factores motivacionales se posicionan en un nivel alto, el 26% menciona que presenta un nivel regular, mientras que el 9% refiere que se posiciona en un nivel deficiente. Por ello, resulta necesario realizar ciertos cambios para mejorar dichos porcentajes obtenidos para el beneficio colectivo dentro de la empresa.

Tabla 5
Satisfacción laboral

		F	%	% válido	% acumulado
Válido	ALTO	27	57,4	57,4	57,4
	REGULAR	16	34,0	34,0	91,5
	BAJO	4	8,5	8,5	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

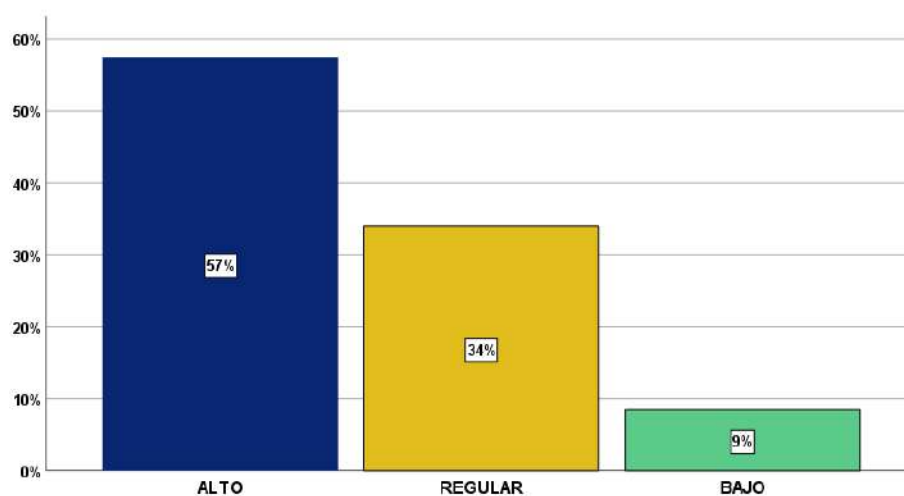


Figura 5. Satisfacción laboral

Del total de trabajadores encuestados que son 47, el 57% indica que la satisfacción laboral se posiciona en un nivel alto, el 34% menciona que presenta un nivel regular, mientras que el 9% refiere que se posiciona en un nivel deficiente. Por ello, resulta necesario realizar ciertos cambios para mejorar dichos porcentajes obtenidos para el beneficio colectivo dentro de la empresa.

Tabla 6
Incentivos

		F	%	% válido	% acumulado
Válido	ALTO	14	29,8	29,8	29,8
	REGULAR	21	44,7	44,7	74,5
	BAJO	12	25,5	25,5	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

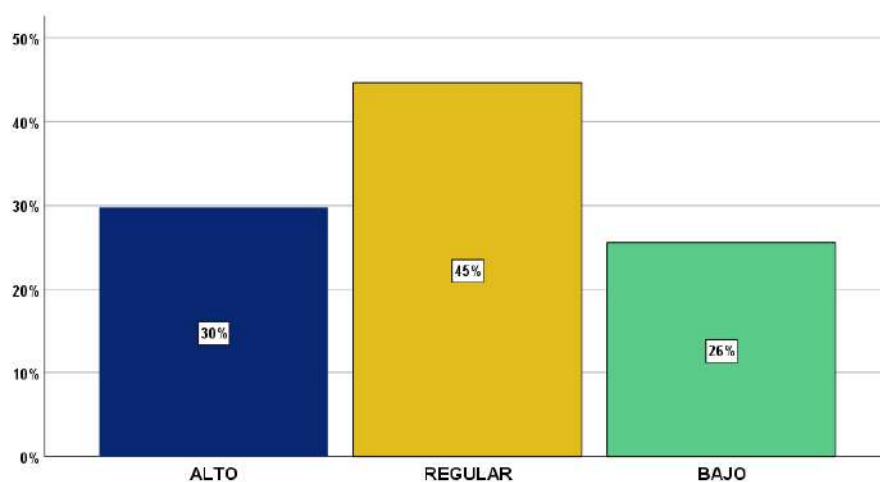


Figura 6. Incentivos

Del total de trabajadores encuestados que son 47, el 30% indica que los incentivos se posicionan en un nivel alto, el 45% menciona que presenta un nivel regular, mientras que el 26% refiere que se posiciona en un nivel deficiente. Por ello, resulta necesario realizar ciertos cambios para mejorar dichos porcentajes obtenidos para el beneficio colectivo dentro de la empresa.

Tabla 7
Clima laboral

		F	%	% válido	% acumulado
Válido	ALTO	25	53,2	53,2	53,2
	REGULAR	20	42,6	42,6	95,7
	BAJO	2	4,3	4,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

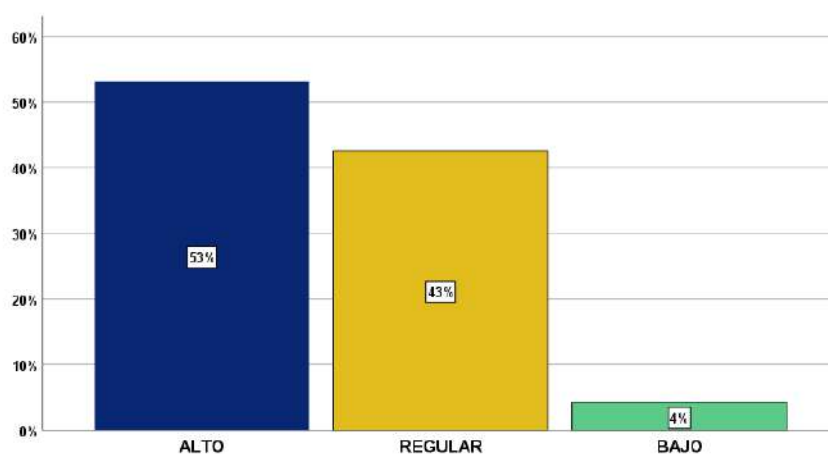


Figura 7. Clima laboral

Del total de trabajadores encuestados que son 47, el 53% indica que el clima laboral se posiciona en un nivel alto, el 43% menciona que presenta un nivel regular, mientras que el 4% refiere que se posiciona en un nivel deficiente. Por ello, resulta necesario realizar ciertos cambios para mejorar dichos porcentajes obtenidos para el beneficio colectivo dentro de la empresa.

Tabla 8
Productividad

		F	%	% válido	% acumulado
Válido	ALTO	37	78,7	78,7	78,7
	REGULAR	6	12,8	12,8	91,5
	BAJO	4	8,5	8,5	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

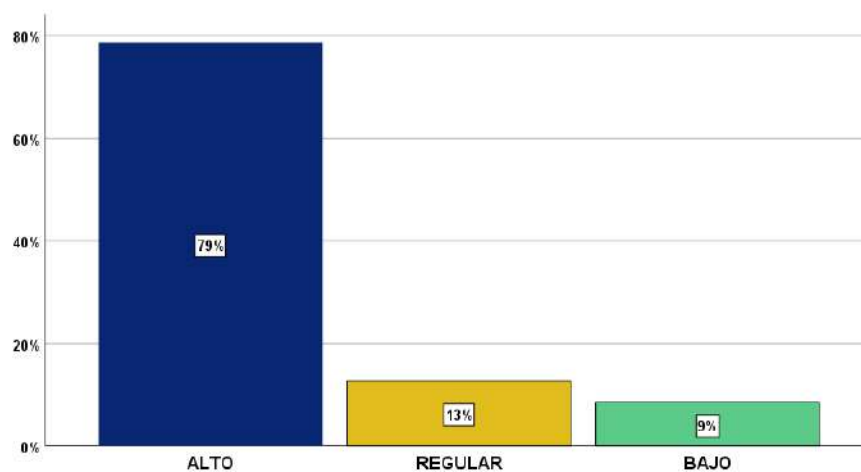


Figura 8. Productividad

Del total de trabajadores encuestados que son 47, el 79% indica que la productividad se posiciona en un nivel alto, el 13% menciona que presenta un nivel regular, mientras que el 9% refiere que se posiciona en un nivel deficiente. Por ello, resulta necesario realizar ciertos cambios para mejorar dichos porcentajes obtenidos para el beneficio colectivo dentro de la empresa.

Tabla 9
Trabajo en equipo

		F	%	% válido	% acumulado
Válido	ALTO	35	74,5	74,5	74,5
	REGULAR	10	21,3	21,3	95,7
	BAJO	2	4,3	4,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

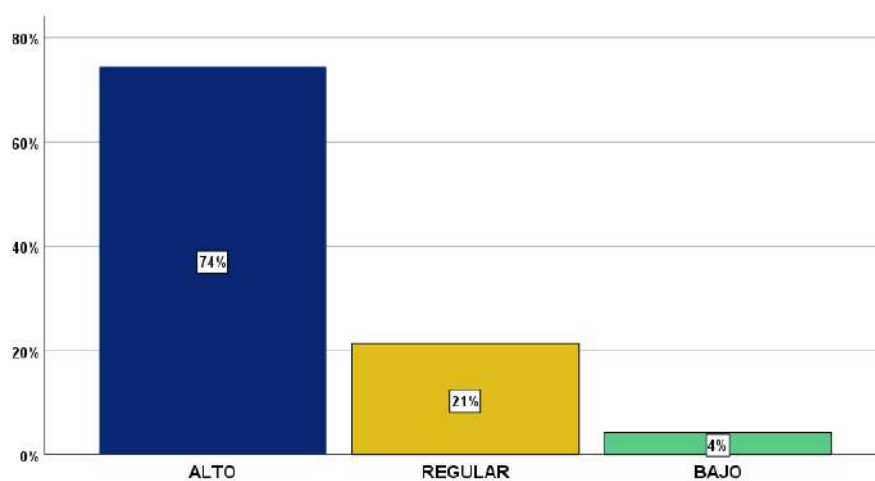


Figura 9. Trabajo en equipo

Del total de trabajadores encuestados que son 47, el 75% indica que el trabajo en equipo se posiciona en un nivel alto, el 21% menciona que presenta un nivel regular, mientras que el 4% refiere que se posiciona en un nivel deficiente. Por ello, resulta necesario realizar ciertos cambios para mejorar dichos porcentajes obtenidos para el beneficio colectivo dentro de la empresa.

Tabla 10
Desempeño laboral

		F	%	% válido	% acumulado
Válido	ALTO	30	63,8	63,8	63,8
	REGULAR	13	27,7	27,7	91,5
	BAJO	4	8,5	8,5	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

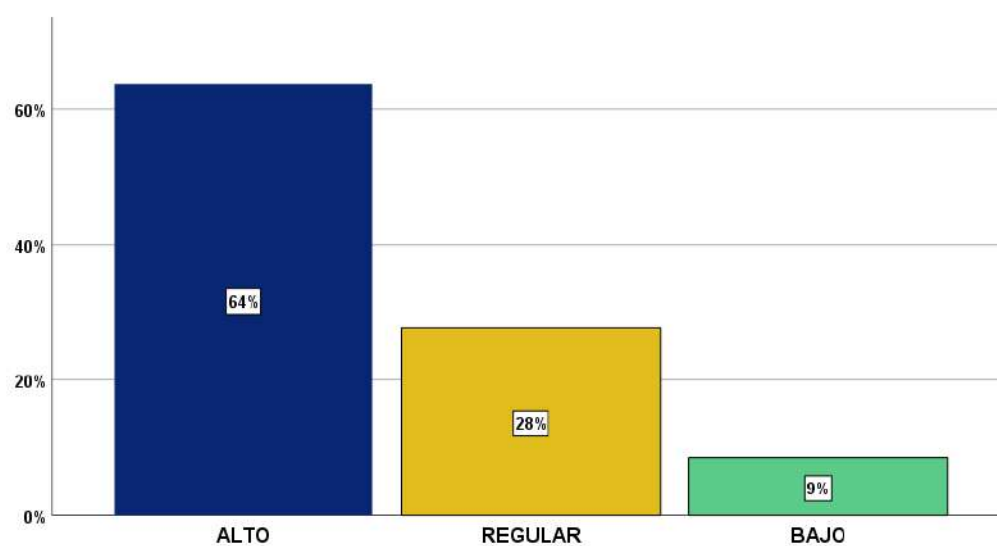


Figura 10. Desempeño laboral

Del total de trabajadores encuestados que son 47, el 64% indica que el desempeño laboral se posiciona en un nivel alto, el 28% menciona que presenta un nivel regular, mientras que el 9% refiere que se posiciona en un nivel deficiente. Por ello, resulta necesario realizar ciertos cambios para mejorar dichos porcentajes obtenidos para el beneficio colectivo dentro de la empresa.

Tabla 11
Capacitación laboral

		F	%	% válido	% acumulado
Válido	ALTO	22	46,8	46,8	46,8
	REGULAR	21	44,7	44,7	91,5
	BAJO	4	8,5	8,5	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

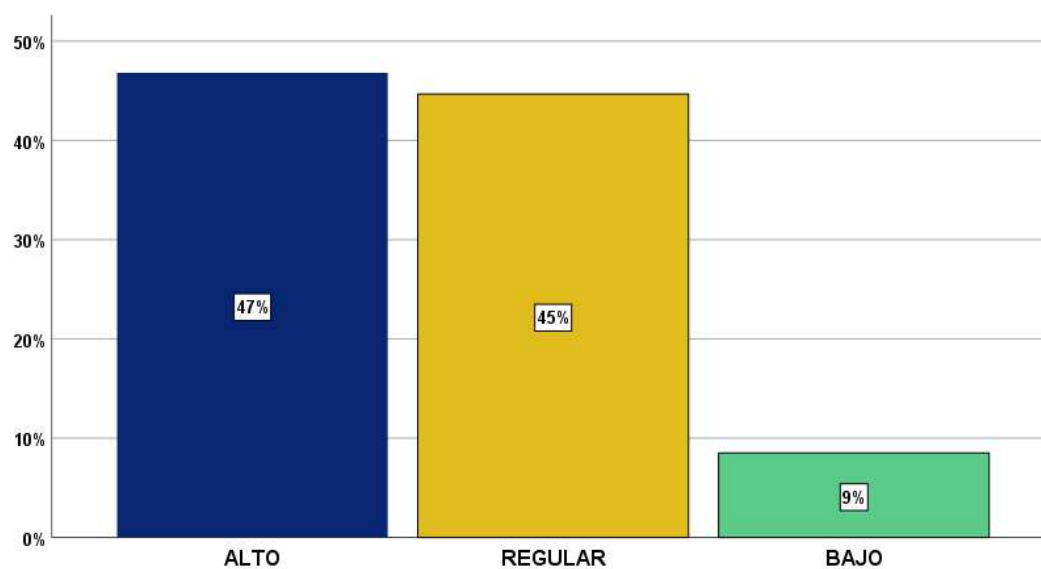


Figura 11. Capacitación laboral

Del total de trabajadores encuestados que son 47, el 47% indica que la capacitación laboral se posiciona en un nivel alto, el 45% menciona que presenta un nivel regular, mientras que el 9% refiere que se posiciona en un nivel deficiente. Por ello, resulta necesario realizar ciertos cambios para mejorar dichos porcentajes obtenidos para el beneficio colectivo dentro de la empresa.

4.2 Supuesto de normalidad

Tabla 12
Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	,182	47	,001
Factores motivacionales	,171	47	,001
Satisfacción laboral	,221	47	,001
Incentivos	,202	47	,001
Clima laboral	,163	47	,001
Productividad	,216	47	,001

Se procedió a utilizar la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk debido a que la muestra es <50 , además se aprecia que todas las sig. Son <0.05 por dicha razón se va a comprobar las hipótesis mediante la prueba Rho de Spearman.

4.3 Contrastación de hipótesis

Hipótesis General

Tabla 13

Prueba de correlación entre Motivación laboral y Productividad

		Motivación		
			laboral	Productividad
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coef.	1,000	,816**
		Sig.	.	,001
		N	47	47
		<hr/>		
	Productividad	Coef.	,816**	1,000
		Sig.	,001	.
		N	47	47

Se aprecia en la prueba de correlación realizada que la sig. Es de ,001 con lo cual “se establece la hipótesis que señala la motivación laboral se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa distribuciones Urbano, 2025. Donde incluso alcanzo un grado de relación muy alta de ,816”.

Hipótesis Específica 1

Tabla 14

Prueba de correlación entre Factores motivacionales y Productividad

		Factores		
			motivacionales	Productividad
Rho de Spearman	Factores motivacionales	Coef.	1,000	,604**
		Sig.	.	,001
		N	47	47
		<hr/>		
	Productividad	Coef.	,604**	1,000
		Sig.	,001	.
		N	47	47

Se aprecia en la prueba de correlación realizada que la sig. Es de ,001 con lo cual “se establece la hipótesis que señala los factores motivacionales se relacionan significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa distribuciones Urbano, 2025. Donde incluso alcanzo un grado de relación alta de ,604”.

Hipótesis Específica 2

Tabla 15

Prueba de correlación entre Satisfacción laboral y Productividad

		Satisfacción		
			laboral	Productividad
Rho de	Satisfacción	Coef.	1,000	,755**
Spearman	laboral	Sig.	.	,001
		N	47	47
	Productividad	Coef.	,755**	1,000
		Sig.	,001	.
		N	47	47

Se aprecia en la prueba de correlación realizada que la sig. Es de ,001 con lo cual “se establece la hipótesis que señala la satisfacción laboral se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa distribuciones Urbano, 2025. Donde incluso alcanzo un grado de relación alta de ,755”.

Hipótesis Específica 3

Tabla 16

Prueba de correlación entre Satisfacción laboral y Productividad

		Incentivos		
			Productividad	
Rho de	Incentivos	Coef.	1,000	,841**
Spearman		Sig.	.	,001
		N	47	47

CAPITULO V. DISCUSIÓN

5.1 Discusión

1. En relación a los diferentes antecedentes recopilados dentro de la investigación, guarda similitud con los resultados obtenidos en ambas variables, como es el caso de Acevedo (2023), quien luego de aplicar un cuestionario obtuvo como resultado “una relación directa moderada entre la motivación laboral y productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023; alcanzando un p. valor 0.040 y coeficiente de correlación 0.535 mediante el estadístico Rho de Spearman”.
2. En tanto que, para la primera dimensión los resultados obtenidos guardan similitud con lo sustentado por Quimis (2024), quien luego de aplicar un cuestionario obtuvo como resultado que “la motivación tiene efectos que influyen de manera positiva en la productividad laboral de cada empleado, logrando demostrar que la variable motivación laboral se encuentra en un nivel medio con el 60%, un nivel bueno con el 27%, y un nivel bajo (malo) del 13%”.
3. Mientras que, para la segunda dimensión los resultados obtenidos guardan similitud con lo expresado por Piscoya & Urpeque (2022), quienes luego de aplicar un cuestionario obtuvieron como resultado “existencia de una correlación significativa de $r=0,820$ entre ambas variables, con una Sig. 0,000, indica que existe una influencia de la motivación laboral en la productividad, la Motivación Laboral se encuentra en un nivel alto con 80.85%”.
4. De igual modo, para la tercera dimensión los resultados obtenidos guardan similitud con lo expresado por Chávez (2022), quien luego de aplicar un cuestionario obtuvo como resultado que la motivación influye en la productividad laboral, donde el 95% de encuestados se

encuentran insatisfechos con los incentivos económicos, el 100% se encuentran satisfechos con su área y ambiente de trabajo, y el 75% se encuentran satisfechos.

5. Finalmente, la cuarta dimensión los resultados obtenidos guardan similitud con lo expresado por Arguello (2020), quien luego de aplicar un cuestionario obtuvo como resultado un 0,036 que es menor al índice de significancia adoptado del 0,05 por consecuencia se acepta la hipótesis alternativa que la motivación laboral influye en la productividad, por ello los elementos de motivación son en efecto, un fuerte predictor de la productividad de los trabajadores.

CAPITULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

1. Referente a la hipótesis general planteada, la prueba de correlación realizada arrojó ,001 de significancia con lo cual, “se establece que la motivación laboral se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa distribuciones Urbano, 2025. Donde incluso, alcanzo un grado de relación muy alta de ,816”.
2. Respecto a la hipótesis específica 1, la prueba de correlación realizada arrojó ,001 de significancia con lo cual “se establece que los factores motivacionales se relacionan significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa distribuciones Urbano, 2025. Donde incluso alcanzo un grado de relación alta de ,604”.
3. Respecto a la hipótesis específica 2, la prueba de correlación realizada arrojó ,001 de significancia con lo cual, “se establece que la satisfacción laboral se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa distribuciones Urbano, 2025. Donde incluso alcanzo un grado de relación alta de ,755”.
4. Respecto a la hipótesis específica 3, la prueba de correlación realizada arrojó ,001 de significancia con lo cual, “se establece que los incentivos se relacionan significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa distribuciones Urbano, 2025. Donde incluso alcanzo un grado de relación muy alta de ,841”.
5. Respecto a la hipótesis específica 4, la prueba de correlación realizada arrojó ,001 de significancia con lo cual, “se establece que el clima laboral se relaciona significativamente

con la productividad de los trabajadores de la empresa distribuciones Urbano, 2025. Donde incluso alcanzo un grado de relación regular de ,476”.

6.2 Recomendaciones

1. Se sugiere al encargado del Capital Humano de la empresa distribuciones Urbano, implementar un programa de reconocimientos a los trabajadores que alcancen no solo un mejor desempeño en sus funciones, sino de además destacar aspectos como los valores que puedan adquirir, esto puede ser por ejemplo premiar al mejor trabajador del mes que haya alcanzado un buen desempeño y esto puede darse mediante un incentivo económico o mediante un elogio frente a todos los trabajadores otorgándole un diploma.
2. De igual manera, se recomienda crear actividades de esparcimiento cada cierto periodo con el propósito de consolidar la relación entre los trabajadores y además poder tener una manera de que los trabajadores puedan desestresarse por la carga laboral que realizar de manera cotidiana.
3. Se recomienda, establecer planes de crecimiento profesional a los mejores trabajadores de la empresa donde estos planes puedan estar ligados al fortalecimiento técnico en talleres o charlas para que el trabajador pueda tener un mejor desenvolvimiento y con ello mejorar no solo su desempeño sino le permitirá fortalecer sus perspectivas personales.
4. Se recomienda, realizar una encuesta a los trabajadores en relación a las condiciones laborales que cuenta la empresa, para poder analizar y ver los errores que se puedan estar presentando para que se corrija para el beneficio de la empresa como de los trabajadores.

5. Por último, se recomienda realizar de manera cotidiana dinámicas de integración entre los trabajadores en sus respectivos turnos para que puedan entrar con la mente relajada a cumplir con sus funciones, por ejemplo, realizar estiramientos permite que el cuerpo logre liberar tensiones y con ello la persona pueda sentirse aliviada para poder cumplir con sus actividades.

CAPITULO V. REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Acevedo, L. (2023). Motivación laboral y productividad de los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023. *Tesis*. ULADECH, Ayacucho. Obtenido de https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/34831/MOTIVACION_LABORAL_LECHE_ACEVEDO_SETNY_LIZBETH.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arguello, R. (2020). Influencia de la motivación laboral en la productividad de la Empresa Pjp Catering. *Tesis*. Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/7756/1/7.-TESIS%20RICHARD%20FERNANDO%20ARGUELLO%20HERN%c3%81NDEZ-ING-COM.pdf>
- Chávez, R. (2022). Motivación laboral y productividad en operarios de la empresa Pronaca. Periodo 2019- 2021. *Tesis*. UNESUM, Manabí. Obtenido de <https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/4483/1/Ch%c3%a1vez%20Pivaque%20Rosa%20Merly.pdf>
- Echevarria, J., & Porras, F. (2022). La motivación y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Hernández de Pampas Tayacaja, 2022. *Tesis*. Universidad Continental, Huancayo. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12130/2/IV_PG_MRHGO_TE_Echevarria_Porras_Tomas_2022.pdf

Piscoya, P., & Urpeque, A. (2022). La motivación laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021. *Tesis*. Universidad Señor de Sipán, Pimentel. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9943/Piscoya%20Ordo%C3%B1ez%20Piero%20&%20Urpeque%20Marchena%20Arnold.pdf?sequence=6>

Quimis, E. (2024). La motivación laboral y su incidencia en la productividad en la empresa Sunchodesa Presentaciones C. Ltda Cantón Huayaquil. *Tesis*. UNESUM, Manabí. Obtenido de <https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/6441/1/Quimis%20Herrera%20Edy%20Javier.pdf>

Salas, A. (2020). La motivación laboral y productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2020. *Tesis*. Universidad Nacional San Luis Gonzaga, Ica. Obtenido de <https://repositorio.unica.edu.pe/server/api/core/bitstreams/664f94ed-e420-45e4-b87b-22b462aa65fd/content>

7.2 Fuentes bibliográficas

Chiavenato, I. (2015). *Motivación Organizacional*. Obtenido de https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-pretica.pdf

Maslow, A. (1954). *Motivación y personalidad*. Madrid: Díaz de Santos, S. A. Obtenido de <https://batalloso.com/wp-content/uploads/2021/09/Maslow-Abraham-Motivacion-Y-Personalidad.pdf>

Herzberg, F. (2004). *que son los factores motivacionales*. Obtenido de euro innova:
<https://www.euroinnova.com/blog/que-son-los-factores-motivacionales>

7.3 Fuentes hemerográficas

Casas, J. (2002). La encuesta como técnica de investigación. *Elsevier*, 3. Obtenido de Elsevier:
<https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion-elaboracion-cuestionarios-13047738>

De La Ossa, J. (2022). Habilidades blandas y ciencia. *Scielo*, 7. Obtenido de
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2027-42972022000100001

González, W., & Vilchez, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo. *redalyc*, 25. Obtenido de
<https://www.redalyc.org/journal/646/64673386003/64673386003.pdf>

López, P. (2004). Población y muestra. *Scielo*, 5. Obtenido de
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012

Morales, J. (2024). Modelación de factores motivacionales relacionadas con la satisfacción académica: un estudio multinivel. *Scielo*, 5. Obtenido de
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272024000100144

Pedraza, E. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Scielo*, 6. Obtenido de
https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010

Ramírez, G. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. *Scielo*, 4. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-63882022000200189

Sousa, V. (2007). diseños de investigación cuantitativa. *Scielo*, 3. Obtenido de <https://www.scielo.br/j/rlae/a/7zMf8XypC67vGPrXVrVFGdx/?lang=es>

7.4 Fuentes electrónicas

Ariza, J. (29 de septiembre de 2023). *Productividad en el trabajo: cómo medirla y mejorarla* . Obtenido de grupo castilla: <https://www.grupocastilla.es/productividad-trabajo/>

Balcázar, J. (14 de Marzo de 2010). *Motivación laboral: técnicas para impulsarla en el trabajo*. Obtenido de Santander Universidades: <https://www.santanderopenacademy.com/es/blog/motivacion-laboral-tecnicas.html>

Bizneo. (2024). *Qué es el desempeño laboral y cómo medirlo*. Obtenido de bizneo: <https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>

Clavijo, C. (4 de enero de 2024). *Incentivos: qué son, tipos y ejemplos*. Obtenido de hubspot: <https://blog.hubspot.es/sales/incentivos>

Coma, S. (19 de septiembre de 2024). *Clima laboral: Cómo crear un ambiente positivo en tu empresa*. Obtenido de asana: <https://asana.com/es/resources/work-environment>

Cortes, N. (27 de diciembre de 2023). *Todo sobre la satisfacción laboral*. Obtenido de geo victoria: <https://www.geovictoria.com/es-pe/blog/recursos-humanos/satisfaccion-laboral>

- Cursalab. (16 de mayo de 2020). *10 beneficios de la capacitación laboral para una empresa exitosa*. Obtenido de cursalab: <https://cursalab.io/blog/beneficios-de-la-capacitacion-laboral/>
- Adecco. (27 de julio de 2023). *Motivación laboral: qué es y por qué es importante*. Obtenido de adecco institute: <https://www.adeccoinstitute.es/talento-y-formacion/motivacion-laboral/>
- Ares, G. (20 de marzo de 2024). *Motivación laboral: cuáles son las ventajas de impulsarla en las organizaciones laborales*. Obtenido de Telefonica: <https://www.telefonica.com/es/sala-comunicacion/blog/motivacion-laboral-cuales-son-ventajas-impulsarla-organizaciones-laborales/>
- da Silva, D. (2022). *17 tipos de incentivos laborales para retener empleados*. Obtenido de zendesk: <https://www.zendesk.com.mx/blog/tipos-incentivos-laborales/>
- Edenred. (12 de agosto de 2016). *10 estadísticas sobre motivación laboral para Recursos Humanos*. Obtenido de edenred: <https://www.edenred.es/blog/estadisticas-motivacion-laboral/>
- Editorial Etecé. (25 de mayo de 2025). *Motivación*. Obtenido de Editorial Etecé: <https://concepto.de/motivacion/>
- Etecé. (3 de marzo de 2025). *Capacitación*. Obtenido de concepto: <https://concepto.de/capacitacion-2/>
- Gamarra, G. (03 de abril de 2025). *Desempeño laboral: en qué consiste y cómo evaluarlo en tu equipo*. Obtenido de factorial: <https://factorial.es/blog/desempeno-laboral/>

Gestión. (15 de mayo de 2024). *El 62% de los líderes afirma que motivar a sus equipos es lo más desafiante*. Obtenido de Gestión: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/motivacion-laboral-el-62-de-los-lideres-afirma-que-motivar-a-sus-equipos-es-lo-mas-desafiante-rankmi-noticia/>

Grupo Castilla. (5 de Junio de 2025). *¿Cómo mejorar la motivación laboral de tu equipo?* Obtenido de Grupo Castilla: <https://www.grupocastilla.es/motivacion-laboral/>

Jordan, M. (9 de noviembre de 2021). *Trabajo en equipo | Qué es, características, beneficios, importancia y más*. Obtenido de coworkingfy: <https://coworkingfy.com/trabajo-en-equipo/>

Juárez, B. (28 de septiembre de 2022). *El 80% de las personas en la región no se siente comprometida con su trabajo*. Obtenido de El economista: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/El-80-de-las-personas-en-la-region-no-se-siente-comprometida-con-su-trabajo-20220727-0093.html>

Kis, T. (20 de mayo de 2025). *Investigación correlacional*. Obtenido de concepto: <https://concepto.de/investigacion-correlacional/>

Martins, J. (17 de febrero de 2025). *Trabajo en equipo en empresas: ventajas, herramientas y ejemplos*. Obtenido de asana: <https://asana.com/es/resources/teamwork-in-the-workplace>

Maslow, A. (11 de diciembre de 2015). *La pirámide de Maslow: necesidades y motivaciones humanas*. Obtenido de iratxe lopez psicología: <https://iratxelopezpsicologia.com/necesidades-y-motivaciones-humanas-la-piramide-de-maslow/>

- Orozco, V. (11 de febrero de 2025). *¿Qué es la capacitación laboral?* Obtenido de buk: <https://www.buk.co/blog/que-es-capacitacion-laboral>
- Ortega, C. (2020). *¿Qué es la productividad laboral y cómo impulsarla?* Obtenido de question pro: <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-productividad-laboral/>
- Ortega, C. (20 de abril de 2022). *Satisfacción en el trabajo: Qué es y cómo impulsarla.* Obtenido de question pro: <https://www.questionpro.com/blog/es/satisfaccion-en-el-trabajo/>
- Pérez, A. (25 de octubre de 2022). *Importancia del trabajo en equipo en las empresas.* Obtenido de obs business: <https://www.obsbusiness.school/blog/importancia-del-trabajo-en-equipo-en-las-empresas>
- Personio. (2025). *Productividad laboral: qué es y cómo fomentarla.* Obtenido de Personio: <https://www.personio.es/glosario/productividad-laboral/>
- Phan, M., & Pranati, M. (2016). *El recursos humano y la productividad.* Suiza: Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/@ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf
- Ramos, J. (20 de septiembre de 2022). *La investigación pura o básica y la investigación aplicada en el campo jurídico.* Obtenido de lp derecho: <https://lpderecho.pe/investigacion-pura-o-basica-investigacion-aplicada-campo-juridico/>
- Reyes, I. (18 de agosto de 2024). *¿Qué es la Capacitación laboral?* Obtenido de cognos online: <https://cognosonline.com/que-es-capacitacion-laboral/>

- Ricoh. (2023). *Conoce la importancia de la productividad para tu empresa*. Obtenido de RICOH: <https://www.ricoh-americalatina.com/es-mx/sala-de-prensa/conoce-la-importancia-de-la-productividad-para-tu-empresa>
- Ríos, K. (1 de junio de 2025). *¿La satisfacción laboral es la clave para alcanzar el éxito profesional?* Obtenido de PayFit: <https://payfit.com/es/contenido-practico/satisfaccion-laboral/>
- Slack. (13 de noviembre de 2024). *Clima laboral: qué es, factores, tipos y cómo medirlo y mejorarlo*. Obtenido de slack: <https://slack.com/intl/es-es/blog/collaboration/clima-laboral-que-es-factores-tipos-y-como-medirlo-y-mejorarlo>
- Solla, L. (8 de diciembre de 2024). *Clima Laboral: qué es, cómo evaluarlo y cómo mejorarlo*. Obtenido de hrider: <https://www.hrider.net/es/blog/8207/1/clima-laboral-que-es-como-evaluarlo-y-como-mejorarlo.html>
- Survey . (2025). *¿Qué es la investigación no experimental?* Obtenido de survey monkey: <https://es.surveymonkey.com/mp/que-es-la-investigacion-no-experimental/>
- Talavera. (2016). *¿Qué es incentivo?* Obtenido de billin: <https://www.billin.net/glosario/incentivo/>
- Time web. (20 de septiembre de 2023). *Políticas Laborales: Fundamentales para el Éxito Empresarial*. Obtenido de time web: <https://timeweb.com.mx/politicas-laborales-fundamentales-para-el-exito-empresarial/>

ANEXOS

ANEXO 1. ENCUESTA

Buen día estimado, el siguiente cuestionario tiene como objetivo Identificar la relación entre la motivación laboral y la productividad de los trabajadores de la empresa distribuciones Urbano, 2025. Por dicha razón, se pide que pueda responder las preguntas de manera sincera ya que además es una encuesta anónima.

I. DATOS DEL ENCUESTADO

1. Género:

Masculino	
Femenino	

2. Rango de edad:

Entre 18 a 24 años.	
Entre 25 a 31 años.	
Entre 32 a 38 años.	
De 39 años a más.	

II. INDICACIONES

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

Motivación laboral						
I. Dimensión: Factores motivacionales.		1	2	3	4	5
1.	La empresa distribuciones Urbano te brinda un reconocimiento por el trabajo que realizas.					
2.	Consideras que laborar dentro de la empresa distribuciones Urbano, te ha permitido alcanzar un crecimiento laboral.					
3.	Las políticas laborales establecidas por la empresa, consideras que son apropiadas y beneficiosas.					
II. Dimensión: Satisfacción laboral.		1	2	3	4	5
4.	Consideras que la empresa se preocupa por la motivación laboral de sus trabajadores.					
5.	Las condiciones laborales dentro de la empresa, consideras que son las adecuadas para poder trabajar cómodamente.					
6.	Tienes una buena relación laboral, con tus compañeros de trabajo.					
III. Dimensión: Incentivos.		1	2	3	4	5
7.	La empresa brinda incentivos económicos a los trabajadores por su buen desempeño.					
8.	La empresa brinda actividades de ocio cada cierto tiempo, para que los trabajadores puedan interactuar y distraerse del trabajo.					
9.	Consideras que la empresa brinda incentivos formativos a sus trabajadores, mediante capacitaciones o cursos especializados referentes a su área laboral.					

IV. Dimensión: Clima laboral.		1	2	3	4	5
10.	Consideras que existe una buena comunicación laboral, dentro de la empresa.					
11.	Consideras que existe un buen ambiente laboral, dentro de la empresa distribuciones Urbano.					
12.	Existe una disminución de conflictos laborales dentro de la empresa gracias al buen clima laboral que se tiene.					
Productividad						
V. Dimensión: Trabajo en equipo.		1	2	3	4	5
13.	Consideras que trabajando en equipo se puede lograr los objetivos planteados por la empresa.					
14.	Consideras que trabajar en equipo permite tener una lluvia de ideas para solucionar problemas dentro de la empresa.					
15.	Consideras que trabajar en equipo permite lograr el compromiso de los trabajadores y fomenta el compañerismo dentro de la empresa.					
VI. Dimensión: Desempeño laboral.		1	2	3	4	5
16.	Consideras que la empresa distribuciones Urbano, evalúa el desempeño de todos sus trabajadores.					
17.	Consideras que, dentro de la empresa, se cuenta con tecnología y equipos adecuados para laborar eficientemente.					
18.	Consideras que existe un buen desempeño laboral dentro de la empresa.					
VII. Dimensión: Capacitación laboral.		1	2	3	4	5

19.	La empresa brinda capacitaciones técnicas, para mejorar las habilidades de los trabajadores.					
20.	Dentro de la empresa distribuciones Urbano, se fomenta el fortalecimiento de las habilidades blandas de sus trabajadores.					
21.	Consideras que capacitar a los trabajadores, brinda que estos puedan alcanzar un mejor desempeño laboral.					

ANEXO 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
P R I N C I P A L	¿De qué manera la motivación laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa distribuciones Urbano, 2025?	Identificar la relación entre la motivación laboral y la productividad de los trabajadores de la empresa distribuciones Urbano, 2025.	La motivación laboral se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa distribuciones Urbano, 2025.	VARIABLE I Motivación laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Factores motivacionales. ▪ Satisfacción laboral. ▪ Incentivos. ▪ Clima laboral. 	1. Enfoque de la Investigación: Cuantitativo. 2. Tipo de Investigación: Básica. 3. Diseño de Investigación No experimental
E S P E C Í F I C O S	¿De qué manera los factores motivacionales se relacionan con la productividad de los trabajadores de la empresa distribuciones Urbano, 2025?	Determinar la relación entre los factores motivacionales y la productividad de los trabajadores de la empresa distribuciones Urbano, 2025.	Los factores motivacionales se relacionan significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa distribuciones Urbano, 2025.	VARIABLE II Productividad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajo en equipo. ▪ Desempeño laboral. ▪ Capacitación laboral. 	4. Nivel de Investigación Correlacional. 5. Población y muestra de Investigación 47 trabajadores de la empresa Distribuciones Urbano. 6. Técnicas de recolección de datos: Encuesta. 7. Análisis interpretación de la información SPSS v28.
	¿De qué manera la satisfacción laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa distribuciones Urbano, 2025?	Conocer la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la empresa distribuciones Urbano, 2025.	La satisfacción laboral se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa distribuciones Urbano, 2025.			
	¿De qué manera los incentivos se relacionan con la productividad de los trabajadores de la empresa distribuciones Urbano, 2025?	Analizar la relación entre los incentivos y la productividad de los trabajadores de la empresa distribuciones Urbano, 2025.	Los incentivos se relacionan significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa distribuciones Urbano, 2025.			
	¿De qué manera el clima laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa distribuciones Urbano, 2025?	Identificar la relación entre el clima laboral y la productividad de los trabajadores de la empresa distribuciones Urbano, 2025.	El clima laboral se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa distribuciones Urbano, 2025.			