



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL**  
**ESCUELA DE POSGRADOS “ESPOG”**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**  
**MENCIÓN: GESTIÓN DE PROYECTOS**

*Resolución: RPC-SO-14-No.287-2020*

**PROYECTO DE TITULACIÓN EN OPCIÓN AL GRADO DE MAGISTER**

**Título del artículo**

La motivación laboral y su influencia en la productividad de Industrial Danec en el cantón  
Rumiñahui

**Línea de Investigación:**

Gestión integrada de organizaciones y competitividad sostenible

**Campo amplio de conocimiento:**

Administración

**Autor/a:**

Paucar Suntaxi Bryan Giovanni

**Tutor/a:**

Mg. Tulcán P. Ana Lucia

**Quito – Ecuador**

**2024**

## APROBACIÓN DEL TUTOR



Yo, Ana Lucia Tulcán P. con C.I: 040137108-3 en mi calidad de Tutor del proyecto de investigación titulado: **La motivación laboral y su influencia en la productividad de Industrial Danec en el cantón Rumiñahui.**

Elaborado por: **Paucar Suntaxi Bryan Geovanni**, de C.I: **1726912098**, estudiante de la Maestría: Administración de Empresas, mención: Gestión de Proyectos de la **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL (UISRAEL)**, como parte de los requisitos sustanciales con fines de obtener el Título de Magister, me permito declarar que luego de haber orientado, analizado y revisado el trabajo de titulación, lo apruebo en todas sus partes.

Quito D.M., 11 marzo de 2024



---

**Firma**

## DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE



Yo, Paucar Suntaxi Bryan Geovanni con C.I: 1726912098, autor del proyecto de titulación denominado: **La motivación laboral y su influencia en la productividad de Industrial Danec en el cantón Rumiñahui**. Previo a la obtención del título de Magister en **Magister en Administración de Empresas**, mención **Gestión de Proyectos**.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar el respectivo trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
2. Manifiesto mi voluntad de ceder a la Universidad Tecnológica Israel los derechos patrimoniales consagrados en la Ley de Propiedad Intelectual del Ecuador, artículos 4, 5 y 6, en calidad de autor@ del trabajo de titulación, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente. En concordancia suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital como parte del acervo bibliográfico de la Universidad Tecnológica Israel.
3. Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de prosperidad intelectual vigentes.

Quito D.M., 11 marzo de 2024



Firma

## Tabla de contenidos

APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE.....	iii
INFORMACIÓN GENERAL .....	8
Contextualización del tema .....	8
Problema de investigación .....	9
Objetivo general.....	10
Objetivos específicos.....	10
Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos .....	10
CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL ARTÍCULO PROFESIONAL.....	11
1.1. Contextualización general del estado del arte.....	11
1.1.1. Teorías de motivación laboral.....	11
1.1.2. Modelos de Gestión de Motivación Laboral .....	13
1.1.3. La Productividad .....	14
1.1.4. Relación entre motivación laboral y productividad.....	15
1.1.5. Medición y evaluación de la productividad.....	16
1.2. Antecedentes .....	16
1.3. Proceso investigativo metodológico .....	18
1.3.1. Enfoque cuantitativo.....	18
1.3.2. Tipo de investigación .....	19
1.3.3. Técnica e instrumento .....	19
1.3.4. Población y muestra .....	20
1.4. Análisis de resultados .....	21
1.5. Análisis correlacional .....	29
1.5.1. Análisis de fiabilidad de las variables mediante el alfa de crombach .....	29
1.5.2. Análisis de los ítems.....	30
1.5.3. Correlación variables .....	34
CAPÍTULO II: ARTÍCULO PROFESIONAL .....	36
2.1. Resumen - Abstract y Palabras clave- Keywords.....	36
2.2. Introducción .....	37
2.3. Metodología .....	39
2.4. Resultados .....	39
2.5. Discusión .....	41
CONCLUSIONES .....	43
RECOMENDACIONES .....	44

BIBLIOGRAFÍA.....	45
ANEXOS.....	49

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Factores de Herzberg.....	12
<b>Tabla 2.</b> Población.....	20
<b>Tabla 3</b> Análisis de fiabilidad.....	29
<b>Tabla 4</b> Resumen estadístico.....	30
<b>Tabla 5</b> Correlación de los primeros ítems de las dos dimensiones .....	30
<b>Tabla 6</b> Correlación de los segundos ítems de las dos dimensiones.....	31
<b>Tabla 7</b> Correlación de los terceros ítems de las dos dimensiones.....	31
<b>Tabla 8</b> Correlación de los cuartos ítems de las dos dimensiones.....	32
<b>Tabla 9</b> Correlación de los quintos ítems de las dos dimensiones.....	33
<b>Tabla 10</b> Correlación de los sextos ítems de las dos dimensiones.....	34
<b>Tabla 11</b> Correlación de variables .....	35

## Índice de figuras

<b>Figura 1.</b> Niveles de la pirámide de Maslow .....	11
<b>Figura 2.</b> Elementos de la teoría de la expectativa .....	12
<b>Figura 3.</b> Edad .....	21
<b>Figura 4.</b> Género .....	21
<b>Figura 5.</b> Antigüedad en la empresa .....	22
<b>Figura 6.</b> Nivel educativo .....	22
<b>Figura 7.</b> Reconocimiento del trabajo .....	23
<b>Figura 8.</b> Recompensas por el desempeño .....	23
<b>Figura 9.</b> Oportunidades de capacitación .....	24
<b>Figura 10.</b> Oportunidades de crecimiento .....	24
<b>Figura 11.</b> Ambiente de trabajo .....	25
<b>Figura 12.</b> Valoración por superiores y compañeros .....	25
<b>Figura 13.</b> Cumplimiento de objetivos laborales .....	26
<b>Figura 14.</b> Nivel de cumplimiento de tareas .....	27
<b>Figura 15.</b> Uso de tiempo en el trabajo .....	27
<b>Figura 16.</b> Obstáculos para la eficiencia del trabajo .....	28
<b>Figura 17.</b> Estándares de calidad .....	28
<b>Figura 18.</b> Retroalimentación de calidad del trabajo .....	29

## INFORMACIÓN GENERAL

### Contextualización del tema

Hoy en día las empresas están profundamente interesadas en la gestión de la motivación debido a que se ha constatado que ayuda a mejorar los resultados financieros y competitivos de la misma. Además, está estrechamente relacionada con la retención del talento ya que cuando los empleados están satisfechos y comprometidos con su trabajo, poseen escasez de posibilidades de renunciar a la empresa, esto disminuye los costos agrupados con la variación de colaboradores y mantiene un conocimiento valioso dentro de la organización. (Ventura, 2021)

Danec S.A. es una empresa líder que opera 52 años en Ecuador, se ha destacado como pionera en el fraccionamiento de palma africana para la elaboración de diversos productos derivados. La magnitud de sus operaciones se da en una extensa plantación y planta de producción. Se distingue por su constante búsqueda de mejoras en equipos, procesos y actividades del personal, esto ayuda a comprender cómo la motivación laboral puede potenciar aún más estos esfuerzos. (Danec S.A., 2024)

Por lo que, en empresas industriales la complejidad de las operaciones amerita de análisis minucioso de los productos hasta conseguir de diversos productos finales, esto subraya la interdependencia entre el desempeño del personal y los estándares de calidad (Segovia, 2022). Igualmente, la capacidad de producir grandes volúmenes de grasas, aceites y jabones, al mismo tiempo, mantener flexibilidad para adaptarse a las especificaciones industriales de los clientes destaca el valor de obtener un equipo motivado y comprometido.

En este sentido, la administración de la motivación laboral está ligado a las destrezas y estrategias implementadas por las organizaciones con el objetivo de estimular y mantener altos niveles de motivación y compromiso entre los empleados (Rodríguez, 2020). Se concentra en percibir e indemnizar las insuficiencias individuales y colectivas de los trabajadores para fomentar un ambiente laboral positivo, productivo y saludable.

De modo que, está claramente concerniente con la producción ya que se enfoca en impulsar el compromiso de los empleados (Herrera et al., 2020). Cuando los colaboradores se sienten motivados, experimentan un aumento en su nivel de energía, concentración y dedicación hacia las tareas laborales. Para Hernández et al (2023) este impulso emocional se traduce en una ejecución más efectiva de las responsabilidades asignadas, una mayor validez en la solución de complicaciones y un aumento en la creatividad.

Es así como, en el ámbito administrativo, este tipo de gestión se establece como un pilar importante para el funcionamiento armonioso de Industrial Danec en el cantón Rumiñahui. Puesto que un equipo motivado en el ámbito administrativo no solo cumple con las tareas asignadas, sino que se involucra activamente en la consecución de metas organizativas, generando así un impacto directo en la eficiencia y calidad. En este contexto, Castillo & Huamani (2023) manifiesta que la motivación no se limita a un simple estímulo financiero, sino que abarca la creación de un ambiente laboral propicio, fomentando el reconocimiento, la participación y el sentido de pertenencia.

A su vez, dentro del entorno educativo, la empresa de estudio busca trabajar en un estímulo constante en la alineación y el progreso particular de los empleados lo que ayuda a fortalecer las habilidades técnicas, a cultivar un equipo más competente y comprometido. De acuerdo con Souza et al (2022) las estrategias claves son la implementación de programas de capacitación, la creación de oportunidades para el aprendizaje continuo a los cambios tecnológicos y operativos.

Asimismo, en un entorno tecnológico donde la innovación y la eficiencia son esenciales, la gestión de la motivación laboral se convierte en un catalizador preciso. La introducción de nuevas tecnologías y procesos implica la necesidad de un equipo altamente motivado, capaz de abrazar el cambio con entusiasmo. La motivación promueve en el personal de la empresa de estudio el cumplimiento de los objetivos bajo un pensamiento innovador (Macías & Vanga, 2021).

### **Problema de investigación**

La falta de motivación dentro de Industrial Danec se deriva de diversos factores. Uno de ellos es la percepción de falta de reconocimiento y recompensas adecuadas por parte de los empleados. Aunque la empresa destaque por su tecnología de punta y su compromiso con la calidad, los empleados sienten que no se valora adecuadamente su contribución al éxito de la organización.

Además, la complejidad de las operaciones y la diversidad de productos podrían generar desafíos en la comunicación interna, lo que conduce a una falta de claridad en los roles y expectativas laborales. Esto afecta la conexión entre el trabajo individual y los objetivos organizativos.

También, la escasa oportunidad de progreso competitivo, escaso liderazgo claro, decisiones arbitrarias y un ambiente laboral poco saludable, con tensiones entre colegas, falta de apoyo o recursos inadecuados, afecta negativamente el estado de ánimo y la disposición de los empleados para desempeñarse de manera óptima.

Por esta razón, identificar y abordar estos desafíos se convierte en el foco del problema de investigación, con el fin de generar habilidades efectivas de administración de la motivación que contribuyan a optimizar la eficiencia operativa y mejorar los resultados en la empresa.

## **Objetivo general**

Analizar la motivación laboral y su influencia en la productividad de Industrial Danec en el cantón Rumiñahui.

## **Objetivos específicos**

- Contextualizar los fundamentos teóricos asociados a la gestión de la motivación laboral y la productividad del personal de la Industrial Danec en el cantón Rumiñahui.
- Diagnosticar el ambiente físico y laboral que tienen los colaboradores para mantener su motivación y tener mayor productividad.
- Analizar la influencia de la motivación en la productividad de los colaboradores del departamento comercial de Industrial Danec.

## **Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:**

El vínculo de la gestión de motivación laboral con la sociedad es esencial para promover un entorno laboral sostenible y contribuir al desarrollo social. La implementación de estrategias efectivas de motivación no solo beneficia a los empleados de Danec, mejorando su satisfacción y bienestar, sino que también repercute positivamente en la productividad y crecimiento de la entidad. Por tanto, la creación de un contexto profesional motivador es un compromiso interno y una contribución valiosa a la sociedad en general. Es decir, un personal motivado y comprometido impacta en los resultados de Danec y se convierte en un activo para la comunidad, generando empleo estable y sostenible, elevando los estándares laborales y fomentando un clima de cooperación y prosperidad en la sociedad circundante.

Los beneficiarios directos de este proyecto son tanto los accionistas como los empleados de Danec. Para los accionistas, una fuerza laboral motivada se traduce directamente en resultados financieros positivos, donde la productividad impulsada por la motivación mejora la eficiencia operativa y contribuye al crecimiento sostenible de la empresa, generando mayores rendimientos para los inversionistas. Por otro lado, para los empleados se crea un ambiente laboral más satisfactorio y gratificante, donde la ejecución de estrategias y destrezas que animan la motivación, reconocimiento y desarrollo profesional no solo eleva la moral y el compromiso de los empleados, sino que también se traduce en un mayor sentido de ahorro y nobleza hacia la entidad.

En conjunto, la gestión efectiva de la motivación laboral en Industrial Danec beneficia tanto a los accionistas como a los empleados al promover un equilibrio saludable entre la prosperidad financiera y el bienestar de la fuerza laboral.

## CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL ARTÍCULO PROFESIONAL

### 1.1. Contextualización general del estado del arte

#### 1.1.1. Teorías de motivación laboral

La Teoría de la Jerarquía de Necesidades desarrollada por Abraham Maslow, propone que las insuficiencias del ser humano están situadas en un rango, desde las más primordiales hasta las más elevadas (Posso, 2022). Según Madero (2023) menciona que Maslow se enfoca que las personas buscan satisfacer las necesidades de un nivel antes de pasar al siguiente, dichos niveles son:

#### Figura 1.

*Niveles de la pirámide de Maslow*



**Fuente:** López (2020)

Esta teoría destaca la importancia de abordar las necesidades básicas de los empleados antes de abordar las más elevadas. Al percibir en qué altura de la graduación se halla un individuo, los gerentes y líderes pueden adaptar estrategias para satisfacer esas necesidades específicas, creando un entorno de trabajo más motivador y satisfactorio.

Por otro lado, para Peña et al (2023) la Teoría de los Dos Factores de Herzberg indica que preexisten dos conjuntos de elementos que afectan la complacencia laboral y la insatisfacción de los empleados, los cuales son independientes entre sí. Guzmán (2022) señala que los componentes de limpieza, como los contextos profesionales y la mensualidad, pueden evitar la insatisfacción, pero no forjan estimulación.

**Tabla 1.**

*Factores de Herzberg*

Factores higiénicos	Factores motivacionales
<ul style="list-style-type: none"><li>• Contextos de responsabilidad</li><li>• Vínculo con los compañeros</li><li>• Estrategias y gestión de la entidad</li><li>• Mensualidad y patrocinios</li><li>• Seguridad profesional</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Resultado</li><li>• Reconocimiento</li><li>• Compromiso atrayente y provocador</li><li>• Compromiso</li><li>• Progreso y desarrollo individual</li><li>• Avance en la carrera</li></ul>

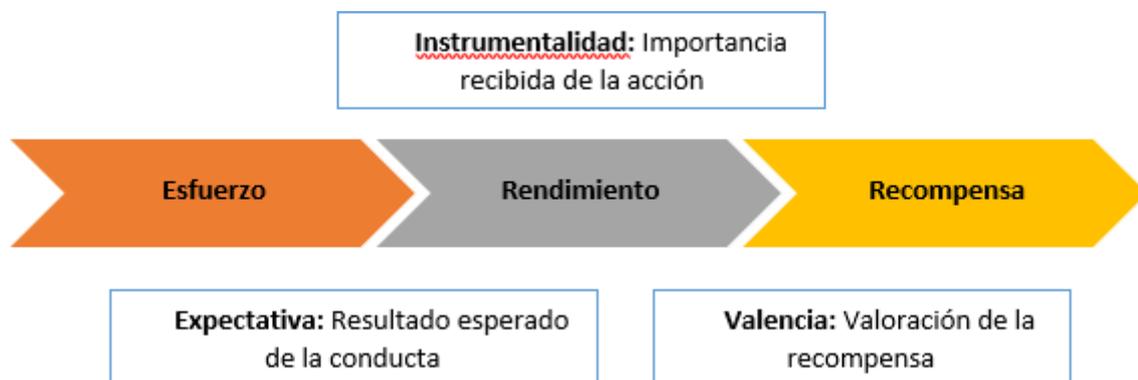
**Fuente:** Elaboración propia

La teoría de Herzberg es trascendental para los altos directivos, puesto que menciona que simplemente mejorar las condiciones de trabajo como los factores de higiene no garantiza un aumento en la motivación y la productividad. Es necesario abordar también los factores motivacionales para lograr un impacto positivo duradero.

De igual forma, la Teoría de la Expectativa de Victor Vroom se concentra en cómo los individuos aciertan disposiciones acerca de su comportamiento en el trabajo bajo sus perspectivas sobre las consecuencias. La teoría considera tres componentes importantes: perspectiva que es la opinión de que las energías transportarán a la ganancia, instrumentalidad que es la afirmación de que la ventaja da lugar a premios, y valencia sobre la importancia que le da una persona a las recompensas. (Santos, 2020)

**Figura 2.**

*Elementos de la teoría de la expectativa*



**Fuente:** Elaboración propia

De forma que, Vroom pone énfasis en la relación entre esfuerzo, rendimiento y recompensas, subrayando que las percepciones individuales sobre estas relaciones afectan el nivel de motivación (Sabater et al 2019). Comprender estas expectativas permite a los líderes diseñar sistemas de recompensas y reconocimiento más efectivos, adaptados a las necesidades y motivaciones específicas de los empleados.

Es así como, estas teorías mencionadas ofrecen herramientas conceptuales que permiten a los gerentes y líderes comprender mejor las motivaciones de sus empleados y tomar decisiones informadas sobre cómo diseñar estrategias y entornos de trabajo que fomenten la satisfacción laboral, la motivación y el rendimiento óptimo.

### **1.1.2. Modelos de Gestión de Motivación Laboral**

El Modelo de Reconocimiento y Recompensas se centra en la importancia de reconocer y recompensar los logros y contribuciones de los empleados. Implica la implementación de sistemas que identifiquen y valoren el desempeño excepcional, ya sea a través de elogios, premios, incentivos financieros u otras formas de reconocimiento (Velásquez, 2021). La finalidad es motivar a los empleados al hacerlos sentir valorados y apreciados, lo que contribuye a un ambiente laboral positivo.

Asimismo, el Modelo de Participación y Empoderamiento se basa en la idea de que involucrar a los colaboradores en la decisión de opciones y empoderarlos en sus roles conduce a un mayor sentido de responsabilidad y satisfacción laboral. La participación implica dar a los empleados voz en asuntos relevantes y permitirles contribuir activamente a la mejora de procesos y decisiones (Jiménez et al., 2022). El empoderamiento se logra al proporcionar a los colaboradores el conocimiento, destrezas y autoridad apropiados para redimir sus ocupaciones de modo efectivo.

Por el contrario, el Modelo de Desarrollo Profesional se enfoca en el crecimiento y desarrollo continuo de los empleados. Incluye la identificación de metas profesionales para la creación de planes de desarrollo personalizados. Los empleados son motivados al proporcionarles oportunidades para adquirir nuevas habilidades asumiendo roles más desafiantes (Naranjo & Martínez, 2019). Entonces el desarrollo profesional está asociado a los programas de capacitación, mentoría y evaluaciones de desempeño que fomenten la mejora continua.

En definitiva, estas modelos son orientaciones trascendentales que las entidades pueden acoger para gestionar la motivación laboral de manera efectiva. Al implementar estos modelos, las organizaciones buscan no solo aumentar la satisfacción de los empleados, sino también mejorar el rendimiento general y fomentar un ambiente laboral positivo y productivo.

### **1.1.3. La Productividad**

Representa la validez con la que se manejan los capitales para lograr objetivos específicos. En el contexto laboral y empresarial, generalmente se evalúa en cantidad de producción o trabajo realizado por unidad de tiempo, recursos o esfuerzo. (Baltodano & Cordero, 2020)

Entre los aspectos claves relacionados con la productividad es la eficiencia, siendo la capacidad de generar consecuencias manejando la mínima cuantía de patrimonios, como tiempo, dinero, energía y materiales. Asimismo, se toma en cuenta la calidad del trabajo, ya que, la productividad no solo se trata de hacer más rápido, sino también de hacerlo bien y la calidad del trabajo realizado es un factor importante en la productividad a largo plazo.

Bajo esta misma línea, se encuentra la introducción de tecnologías y herramientas adecuadas, que puede aumentar significativamente la productividad al optimar la eficacia y comprimir los lapsos de trabajo. (Rodríguez et al., 2019) Por otro lado, se enlista la gestión eficaz del tiempo, siendo esencial para establecer prioridades, evitar la procrastinación y utilizar estrategias como la técnica Pomodoro o la matriz de Eisenhower. (Cabanilla Guerra et al., 2022)

Además, para Altamirano et al. (2023) dentro del ambiente de trabajo positivo, la motivación del personal y el bienestar general también influyen en la productividad. Ya que, los empleados motivados tienden a ser más comprometidos y productivos.

Sin embargo, proporcionar a los empleados las habilidades y conocimientos necesarios a través de la capacitación y el desarrollo puede mejorar su desempeño y, por lo tanto, la productividad general de la organización. La innovación constante y la adopción de nuevas ideas pueden conducir a procesos más eficientes y a la mejora de la productividad a largo plazo. (Honores et al., 2020) Es importante señalar que la productividad no solo se aplica a nivel empresarial, sino que también puede ser un aspecto crucial en la vida cotidiana, en la gestión del tiempo personal y en la consecución de metas individuales.

Es así que, la productividad desempeña un papel fundamental en el triunfo de una entidad, porque le permite ser altamente competitivo, maximizar la eficiencia y optimizar los recursos para alcanzar objetivos comerciales y mantener la rentabilidad. De acuerdo con Quijia et al. (2021) una empresa productiva no solo logra producir más con menos recursos, sino que también tiene la flexibilidad para ajustarse rápidamente a las permutas del clientes y las circunstancias financieras.

La productividad no se limita simplemente a la cantidad de producción, sino que también abarca la calidad del trabajo y la capacidad de transformar, lo que permite a la entidad destacar en la satisfacción del consumidor y la diferencia del cliente.

Además, para Lizarzaburu et al. (2020) la productividad influye directamente en la rentabilidad de una empresa al reducir costos operativos y aumentar los márgenes de ganancia. La eficiencia en los procesos, la gestión del tiempo y el manejo práctico de los recursos humanos y tecnológicos contribuyen significativamente a la optimización de los costos. Al mejorar la productividad, una empresa puede liberar recursos para invertir en la mejora de productos o servicios, el desarrollo del negocio y el progreso de nuevas oportunidades, fortaleciendo así su posición en el mercado y asegurando su viabilidad a largo plazo.

#### **1.1.4. Relación entre motivación laboral y productividad**

La relación es fundamental para el éxito y la eficiencia de cualquier empresa. Cuando los empleados están motivados, muestran un mayor compromiso con sus tareas y objetivos laborales, debido a que la motivación actúa como un impulso interno que induce a los individuos a esforzarse más, superar desafíos y buscar la excelencia en sus roles. (Posso, 2022)

Este compromiso y esfuerzo adicional se traducen directamente en un aumento de la productividad en el lugar de trabajo. Los colaboradores motivados tienden a ser más eficaces en la realización de tareas, ya que muestran iniciativas para resolver problemas y son más propensos a colaborar de manera efectiva con sus colegas.

De acuerdo con Altamirano et al (2023) la conexión entre motivación y productividad también reside en el hecho de que los empleados motivados experimentan una mayor satisfacción laboral. Cuando las necesidades y aspiraciones individuales se alinean con los objetivos organizativos, se crea un entorno laboral positivo que influye directamente en la productividad.

Además, la motivación laboral no solo se trata de recompensas financieras, sino también de reconocimiento, desarrollo profesional y un sentido de propósito en el trabajo (Morales, 2022). Las empresas que fomentan un ambiente motivador pueden esperar una mejora en la eficiencia operativa, la detección de aptitudes, debido a que los colaboradores satisfechos son propensos a persistir en la organización a largo plazo.

Lo que significa que, la motivación laboral es un catalizador esencial para impulsar la productividad, construir un equipo comprometido no solo en tareas bien ejecutadas, sino que también

promuevan la colaboración, la creatividad y la resiliencia frente a desafíos para alcanzar el éxito sostenible en el ámbito empresarial.

#### **1.1.5. Medición y evaluación de la productividad**

Son aspectos decisivos para que las empresas comprendan la eficiencia de las operaciones y realicen mejoras continuas. Existen diversas estrategias y métricas que se pueden emplear para evaluar la productividad de manera efectiva.

Uno de los enfoques comunes desde el punto de vista de Lescano & Ocaña (2023) es el uso de indicadores clave de rendimiento (KPI) ya que incluye medidas como la producción por hora, la eficiencia del tiempo de actividad, la utilización de recursos y la calidad del trabajo realizado. La recopilación regular de estos datos permite a las empresas realizar comparaciones a lo largo del tiempo e identificar áreas de mejoras.

Además, las evaluaciones del desempeño individual y de equipo son esenciales para comprender cómo cada empleado contribuye a los objetivos generales de la empresa (Andrade et al., 2023). Estas evaluaciones deben ser transparentes, objetivas y alineadas con los objetivos estratégicos para garantizar una comprensión precisa del rendimiento.

La retroalimentación constante y las encuestas de satisfacción del empleado también son importante en la medición de la productividad puesto que ayuda a conocer la percepción y la satisfacción de los empleados, brinda información valiosa sobre el clima laboral, el compromiso y la manera en que estos componentes perturban directamente la eficiencia y la calidad del trabajo. (Govea & Zuñiga, 2020)

Bajo lo mencionado, el cálculo y valoración de la producción implican una combinación de datos numéricos y bibliográficos para tener una perspectiva completa de la ganancia organizativa. Estas prácticas proporcionan a las empresas la capacidad de igualar áreas de progreso, perfeccionar métodos, tomar decisiones para impulsar la eficiencia y el éxito a largo plazo.

### **1.2. Antecedentes**

#### **1.2.1. Primer antecedente**

**Título:** Análisis de la motivación de los trabajadores y su influencia en la cultura organizacional de la empresa Agrocalidad.

**Autor:** Morales Fernando (2022)

**Tipo de documento:** Tesis – Maestría en Gestión de Talento Humano

**Objetivo general:** Analizar la motivación de los trabajadores y su influencia en la cultura organizacional de la empresa Agrocalidad.

**Metodología aplicada:** Enfoque cuantitativo, modalidad de campo.

**Principales conclusiones y hallazgos:** El conocimiento empresarial interviene en la estimulación de los participantes de la empresa, no obstante, no se encuentran satisfechos con dicha motivación. Ante estos resultados se crea conveniente diseñar estrategias motivacionales.

**Aporte a la investigación:** Solventar la problemática de la investigación en base a la estructura general de la propuesta para desarrollar estrategias de motivación, con ello impulsar significativamente los niveles de productividad de la empresa Danec.

### **1.2.2. Segundo antecedente**

**Título:** Motivación laboral y su incidencia en la rotación del personal en la compañía azucarera Valdez S.S. en el año 2021.

**Autor:** Posso Verónica (2022)

**Tipo de documento:** Tesis – Maestría en Gestión de Talento Humano

**Objetivo general:** Determinar cómo influye la rotación del personal sobre la motivación laboral de los trabajadores en la compañía azucarera “Valdez S.A.”

**Metodología aplicada:** Enfoque mixto, nivel descriptivo, de tipo correlacional y método deductivo – inductivo.

**Principales conclusiones y hallazgos:** En la empresa existen factores extrínsecos que intervienen en la incitación de los trabajadores, además, existe la falta de incentivos y comunicación entre el personal, ocasionando diferencias de condiciones en todas las áreas.

**Aporte a la investigación:** Diagnosticar el ambiente físico y laboral que tienen los colaboradores de Danec para mantener su motivación y tener mayor productividad, esto con ayuda del proceso metodológico aplicado en el documento.

### **1.2.3. Tercer antecedente**

**Título:** Motivación laboral y productividad en los trabajadores de la empresa de producción panadería y pastelería las Delicias, Trujillo 2020.

**Autor:** Ramírez María (2020)

**Tipo de documento:** Tesis – Maestría en Administración

**Objetivo general:** Determinar de qué manera influye la motivación laboral y la productividad en los trabajadores de la empresa.

**Metodología aplicada:** Método no experimental, diseño descriptivo y tipo correlacional.

**Principales conclusiones y hallazgos:** La motivación laboral en la empresa no incide en el rendimiento de los trabajadores, ya que cada variable tiene una actuación diferente y autónoma.

**Aporte a la investigación:** Tener una base o antecedentes sobre como la estimulación interviene o no en la productividad, con ello plantear estrategias para mejorar la situación actual del personal de la Industrial Danec en el cantón Rumiñahui.

#### **1.2.4. Cuarto antecedente**

**Título:** Motivación y productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro, Chimbote 2019.

**Autor:** Ignacio David (2020)

**Tipo de documento:** Tesis – Doctorado en Administración

**Objetivo general:** Determinar la relación que existe entre la motivación y la productividad en los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro, Chimbote, 2019.

**Metodología aplicada:** Enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional, corte transversal.

**Principales conclusiones y hallazgos:** La motivación de los participantes incide positivamente en la productividad de la Universidad y la dimensión que más se desarrolla es el emprendimiento a diferencia del desempeño, siendo la dimensión con el puntaje más bajo.

**Aporte a la investigación:** Conocer las dimensiones que están inmersas en las dos variables de estudio, con las cuales se logra obtener un instrumento de medición acertada para la investigación de campo.

### **1.3. Proceso investigativo metodológico**

#### **1.3.1. Enfoque cuantitativo**

Es un abordaje de indagación que se basa en métodos y técnicas numéricas para recolectar, analizar e interpretar datos. Este método es valioso para obtener evidencias objetivas y resultados estadísticamente significativos, contribuyendo para una comprensión más precisa y mensurable de fenómenos en diversas áreas del conocimiento. (Muñoz & Solís, 2021)

De esta manera, en el presente estudio se utilizó este enfoque para la recopilación de datos que permitieron obtener un panorama completo y detallado del ambiente físico y laboral en el cual se desempeñan los colaboradores de la Industrial Danec, para llegar a conclusiones que sobre la situación actual del personal.

### **1.3.2. Tipo de investigación**

La investigación descriptiva efectúa la descripción detallada de fenómenos, características, comportamientos o padrones, como aplicaciones de análisis estadísticos o técnicas numéricas significativas, de manera precisa y minuciosa como características de un determinado objeto de estudio. Generalmente, es utilizado cuando el objetivo principal obtiene una comprensión profunda y detallada de lo que se está observando. (Alban et al., 2020)

Este tipo de investigación permitió la comprensión de manera profunda los fundamentos teóricos vinculados a las variables de estudio, con la finalidad de desarrollar estrategias de motivación laboral que impulse significativamente los niveles de productividad para mejorar la situación actual del personal.

A su vez, la investigación de campo involucra la recopilación directa de datos en un ambiente natural donde el fenómeno ocurre. Busca obtener información en primera persona, en tiempo real. Esto permite una comprensión más contextualizada e inmersiva del fenómeno, lo que contribuye a tener detalles que no pueden ser totalmente percibidos en ambientes controlados. (Leyva et al., 2020) Por tanto, esta investigación implicó desplazarse físicamente al lugar de estudio que es la Industrial Danec en el cantón Rumiñahui, lo que involucró un contacto directo con el personal de la entidad lo que contribuyó a conocer el contexto físico y profesional en el cual se desempeñan.

La investigación correlacional está encantada en explorar la incidencia entre dos o más variables que se manipulan directamente según las condiciones del estudio (Ramos, 2020) . Esta investigación ayudó por la prueba estadística de Pearson identificar si existe una relación estadística significativa entre la administración de la motivación laboral y la productividad de los colaboradores de la entidad.

### **1.3.3. Técnica e instrumento**

La técnica de la encuesta, instrumento de recolección de datos utilizado en el trabajo. En este enfoque, las preguntas están formuladas de manera específica, y se presenta a los encuestados de manera uniforme a través de un cuestionario (Ávila et al., 2020). El cuestionario de encuesta fue estructurado con 10 preguntas bajo la escala de Likert (Anexos 1), con el propósito de recopilar

respuestas concretas acerca del entorno físico y laboral de los colaboradores, con el fin de comprender cómo estos factores influyen en su motivación y lo que favorecen a una mayor productividad.

#### 1.3.4. Población y muestra

La población describe el conjunto consumado de individuos que conllevan peculiaridades usuales y son el foco de una investigación, mientras que, la muestra es una parte seleccionada del total para obtener una visión precisa y significativa del grupo de estudio. (Mucha et al., 2021) En tal virtud, el universo que se tomó en consideración fue el personal de la Industrial Danec en el cantón Rumiñahui, 700 personas en total (Tabla 2), de los cuales, por medio de la fórmula de población finita se ha seleccionado al personal para la aplicación de la encuesta.

**Tabla 2.**

*Población*

Desglose de la población de estudio	
Departamentos	Número de participantes
Producción	300 participantes
Comercial	250 participantes
Administración	150 participantes
<b>Total</b>	<b>700 participantes</b>

**Fuente:** Elaboración propia

#### Cálculo

$N$ : Población = 700 personas

$z = 1.96$

$s = 0.5$

$e = 0.05$

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

$$n = \frac{700 * 1.96^2 * 0.5^2}{0.05^2(700 - 1) + 1.96^2 * 0.5^2}$$

$$n = \frac{672,28}{2,70}$$

$$n = 248 \text{ personas}$$

La muestra para el estudio fue de 248 colaboradores de DANEC, número que ayudó a determinar el contexto físico y profesional en el cual se desempeñan los colaboradores a fin de desarrollar estrategias de motivación laboral que impulse significativamente los niveles de productividad del personal.

#### 1.4. Análisis de resultados

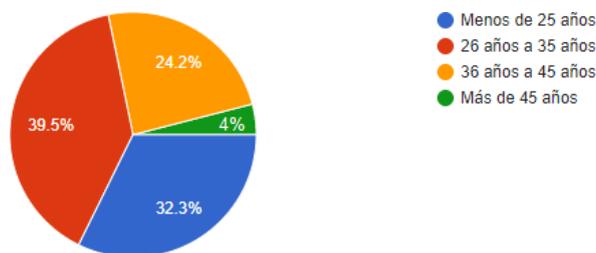
De acuerdo con la aplicación del proceso metodológico descrito anteriormente, se han obtenido los siguientes datos expuestos en las gráficas de porcentajes procesados en el programa Google Forms.

#### Resultados descriptivos

##### Sección 1: Información demográfica

#### Figura 3.

*Edad*

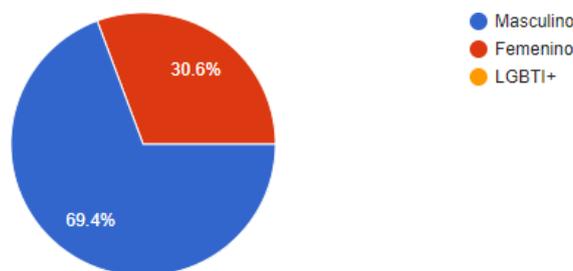


**Fuente:** Investigación de campo. Paucar (2024).

**Análisis e interpretación:** En el análisis demográfico de la fuerza laboral de Industrial Danec en el cantón Rumiñahui, se observa una distribución por edad diversa. Los empleados menores de 25 años representan el 32.3%, mientras que el grupo de 26 a 35 años constituye el 39.5%. Aquellos con edades entre 36 y 45 años figuran el 24.2%, y los empleados mayores de 45 años conforman el 4%. Lo que significa que la mayor concentración de empleados se encuentra en el rango de 26 a 35 años, lo que resulta ser una fuerza laboral joven con una perspectiva fresca y una energía dinámica al entorno laboral, ya que son quienes impulsan la creatividad y la invención dentro de la DANEC por estar actualizados en cuanto a tecnología y tendencias emergentes.

#### Figura 4.

*Género*

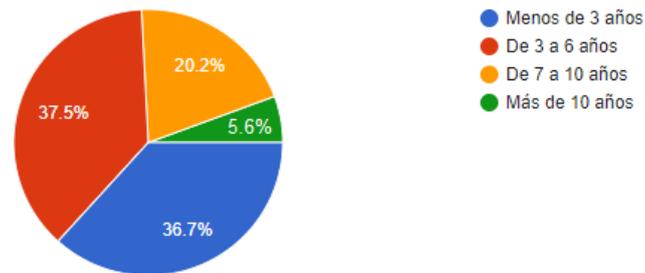


**Fuente:** Investigación de campo. Paucar (2024).

**Análisis e interpretación:** Se observa que un 69.4% de empleados son del género masculinos y un 30.6% de empleados son femeninos. Esta diferencia incide en la dinámica laboral puesto que la equidad de género es un foco de atención para que la empresa implemente política y prácticas inclusivas para garantizar igualdad de oportunidades y un ambiente de trabajo justo para todos los empleados, independientemente de su género.

**Figura 5.**

*Antigüedad en la empresa*

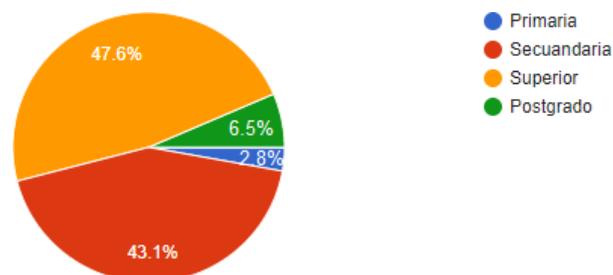


**Fuente:** Investigación de campo. Paucar (2024).

**Análisis e interpretación:** El cuanto a la antigüedad del tiempo de servicio de los empleados en la empresa se revela que el 36.7% de los empleados tienen menos de 3 años de antigüedad, mientras que el 37.5% tienen entre 3 y 6 años de servicio. Aquellos con una antigüedad de 7 a 10 años representan el 20.2%, y solo el 5.6% tienen más de 10 años en la empresa. Esta distribución indica que hay una tendencia de fuerza laboral relativamente joven y con una rotación moderada y saludable cuyo enfoque es lograr una estabilidad en el empleado.

**Figura 6.**

*Nivel educativo*



**Fuente:** Investigación de campo. Paucar (2024).

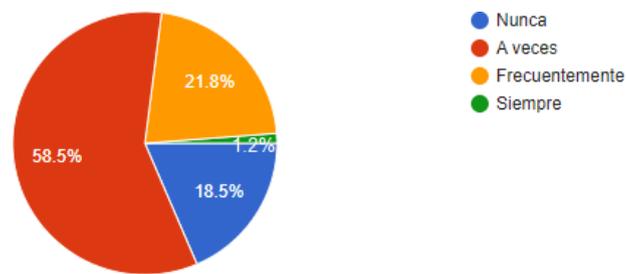
**Análisis e interpretación:** Se observa que el 2.8% de los empleados tienen educación primaria, el 43.1% cuenta con educación secundaria, y el 47.6% tiene educación superior, que abarca tecnologías, licenciatura e ingeniería. Aquellos con estudios de postgrado representan el 6.5%. Lo que significa que hay diferentes niveles educativos, los cuales aportan con habilidades y perspectivas variadas al equipo,

es así como, en su mayoría los empleados con educación superior son quienes poseen una formación académica que es beneficiosa para roles y destrezas que requiere la empresa.

## Sección 2: Gestión de motivación laboral

**Figura 7.**

*Reconocimiento del trabajo*

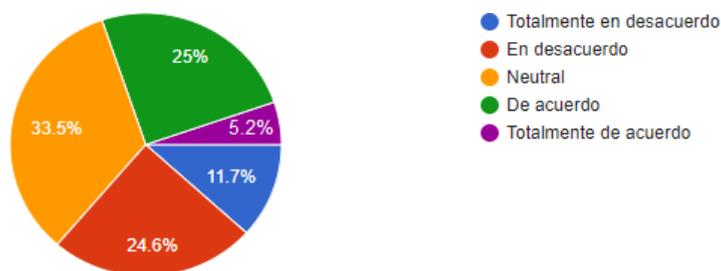


**Fuente:** Investigación de campo. Paucar (2024).

**Análisis e interpretación:** El 18.5% de los empleados indican nunca haber recibido algún tipo de reconocimiento por su trabajo, mientras que, el 58.5% experimenta reconocimiento a veces, el 21.8% lo recibe con frecuencia, y solo el 1.2% recibe siempre. Estos resultados reflejan que no todos los trabajadores experimentan algún nivel de reconocimiento, esto se debe al escaso método de evaluación transparente y equitativo, falta de comunicación efectiva entre la dirección y empleados, o la inexactitud de ocasiones para el progreso competitivo. Ante estas causas, es importante considerar que la falta de reconocimiento afectar la motivación, la complacencia profesional y el rendimiento de los empleados.

**Figura 8.**

*Recompensas por el desempeño*



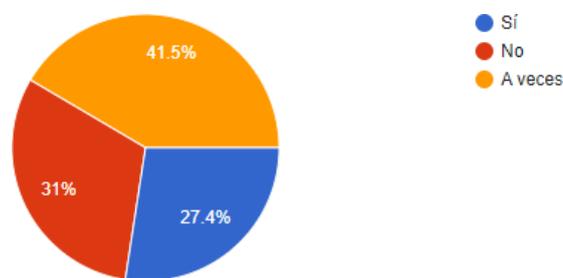
**Fuente:** Investigación de campo. Paucar (2024).

**Análisis e interpretación:** La percepción sobre si son justas las recompensas por el desempeño en Danec, muestra que el 11.7% de los empleados están totalmente en desacuerdo, el 24.6% está en desacuerdo, el 33.5% se mantiene neutral, el 25% está de acuerdo y solo el 5.2% está totalmente de

acuerdo con la justicia. Estos resultados revelan una diversidad de opiniones en cuanto a la percepción de la equidad en las recompensas, sin embargo, hay empleados que están en total desacuerdo con la pregunta, ya que, existe percepciones divergentes sobre la lucidez en los métodos de concesión de recompensas, además, la ausencia de un sistema de evaluación genera desigualdades, conllevando a la insatisfacción entre empleados. Por ello, resulta importante entender las razones detrás de estas percepciones, así se puede revisar y ajustar las políticas de recompensas para asegurar que sean percibidas como justas y motivadoras.

**Figura 9.**

*Oportunidades de capacitación*

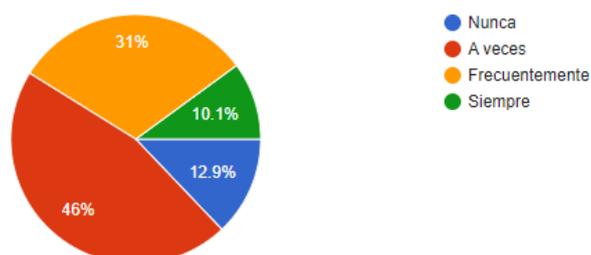


**Fuente:** Investigación de campo. Paucar (2024).

**Análisis e interpretación:** La evaluación sobre si la empresa ofrece oportunidades de capacitación y desarrollo en la empresa revela que el 27.4% de los empleados responden afirmativamente, el 31% indican que no se ofrecen tales oportunidades, y el 41.5% responden que a veces se proporcionan. Por lo tanto, se evidencia que hay una proporción de empleados que no experimentan estas oportunidades, entre los factores asociados está el escaso uso de programas de mejora competitiva, escasa comunicación de iniciativas de formación y falta de un enfoque proactivo. Para mejorar la retención de talento y motivación laboral, la empresa debe fortalecer los programas para el crecimiento profesional.

**Figura 10.**

*Oportunidades de crecimiento*

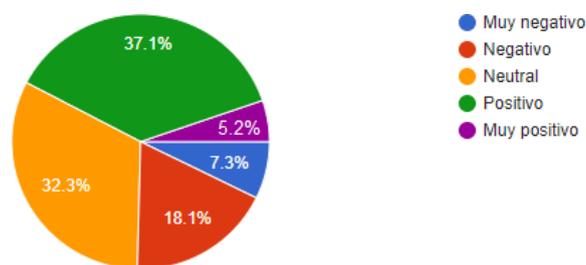


**Fuente:** Investigación de campo. Paucar (2024).

**Análisis e interpretación:** El 12.9% de los empleados sienten que nunca tienen oportunidades de crecimiento, el 46% responden que a veces, el 31% con frecuencia, y el 10.1% siempre. Aunque una gran parte del personal percibe oportunidades de crecimiento, un porcentaje bajo afirma que no lo tiene, esto se puede dar porque la empresa no tiene claro un plan de desarrollo profesional, programas de capacitación, retroalimentación constructiva y evaluaciones periódicas. Frente a ello, la empresa debe abordar soluciones para aquellos que sienten que no tienen oportunidades de crecimiento, ya que esto puede afectar la retención de talento y la motivación laboral.

**Figura 11.**

*Ambiente de trabajo*

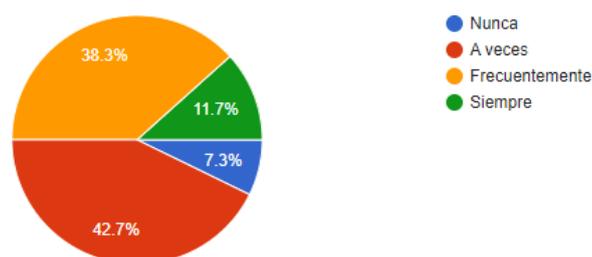


**Fuente:** Investigación de campo. Paucar (2024).

**Análisis e interpretación:** La evaluación del ambiente de trabajo en apoyo y compañerismo el 7.3% de los empleados lo describen como muy negativo, el 18.1% como negativo, el 32.3% como neutral, el 37.1% como positivo, y el 5.2% como muy positivo en términos de apoyo y compañerismo. Aunque en su mayoría describe el ambiente como positivo o neutral, la existencia de respuestas negativas sugiere que hay áreas en las que no existe compañerismo por factores como la falta de comunicación interna, escasa participación de la dirección para la resolución de problemas laborales y la ausencia de canales adecuados para expresar inquietudes por los trabajadores. Ante esto, se puede mejorar un ambiente más colaborativo y de apoyo con estrategias como de team building y programas de mentoría, lo que fomenta la comunicación abierta pueden contribuir a mejorar el nivel de compañerismo en la empresa.

**Figura 12.**

*Valoración por superiores y compañeros*



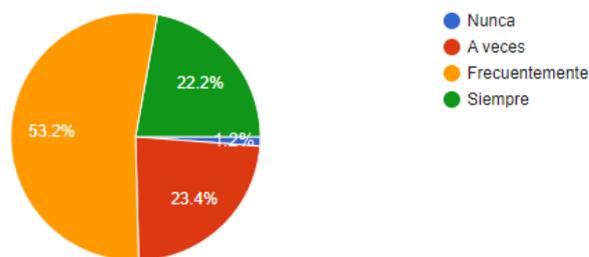
**Fuente:** Investigación de campo. Paucar (2024).

**Análisis e interpretación:** Acerca de si se sienten valorados por sus superiores y compañeros de trabajo, el 42.7% de los empleados responden que a veces se sienten valorados, el 38.3% con frecuencia, el 11.7% siempre y el 7.3% nunca. Frente a los resultados se considera el grupo que respondió nunca, y entre los factores asociados esta la falta de un ambiente adecuado de trabajo, falta de prácticas de liderazgo, escasa comunicación y falta de un sistema de reconocimiento formal. Por ello, es fundamental implementar prácticas y políticas que fomenten un ambiente donde los logros y contribuciones de los empleados sean reconocidos de manera consistente por aquellos jefes superiores o supervisores, lo que ayuda a mejorar la satisfacción laboral y, por ende, contribuir al aumento de la motivación y la retención del talento.

### Sección 3: Productividad laboral

**Figura 13.**

*Cumplimiento de objetivos laborales*

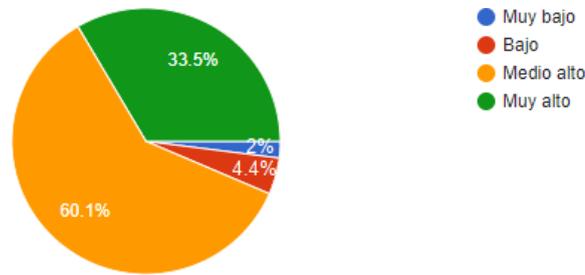


**Fuente:** Investigación de campo. Paucar (2024).

**Análisis e interpretación:** La evaluación sobre el cumplimiento de objetivos laborales en cuanto a la producción en la empresa, el 1.2% de los empleados responden que nunca logran cumplir con sus objetivos laborales de manera satisfactoria, el 23.4% a veces, el 53.2% con frecuencia, y el 22.2% siempre. La mayoría de los empleados indica que logra cumplir frecuentemente o siempre con sus objetivos laborales de manera satisfactoria, lo cual es positivo en la gestión del trabajo. Sin embargo, hay personal que tienen dificultades ocasionales o constantes en el cumplimiento por la carga de trabajo, la ausencia de asignación de recursos y el apoyo escaso que reciben para garantizar que se pueda alcanzar las metas laborales de manera satisfactoria.

**Figura 14.**

*Nivel de cumplimiento de tareas*

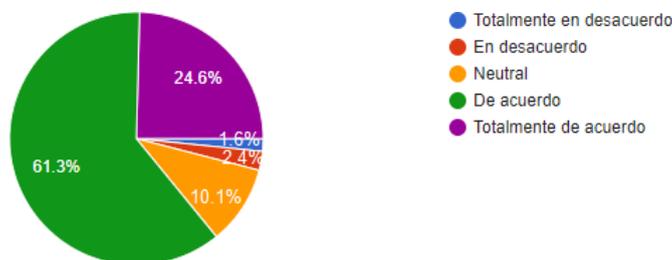


**Fuente:** Investigación de campo. Paucar (2024).

**Análisis e interpretación:** En cuanto al nivel de cumplimiento de tareas y responsabilidades en la empresa el 2% de los empleados considera su nivel como muy bajo, el 4.4% como bajo, el 60.1% como medio alto, y el 33.5% como muy alto. La mayoría de los empleados percibe su nivel medio alto o muy alto, lo cual es positivo lo que revela un rendimiento satisfactorio en la realización de sus funciones laborales.

**Figura 15.**

*Uso de tiempo en el trabajo*

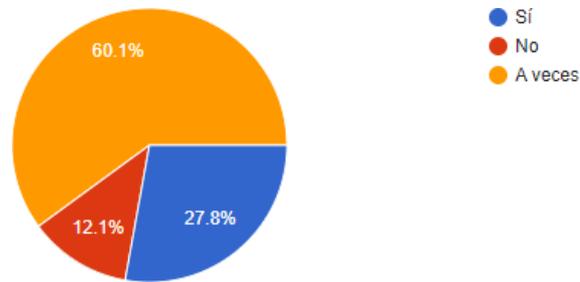


**Fuente:** Investigación de campo. Paucar (2024).

**Análisis e interpretación:** El 1.6% de los empleados está totalmente en desacuerdo sobre el uso eficiente que hacen del tiempo durante la jornada laboral, el 2.4% en desacuerdo, el 10.1% neutral, el 61.3% está de acuerdo, y el 24.6% totalmente de acuerdo. La mayoría de los empleados considera que utiliza eficientemente su tiempo lo que resulta positivo en la autopercepción general de productividad. Sin embargo, es esencial continuar fomentando prácticas que apoyen la gestión eficiente del tiempo brindando recursos y capacitación si es necesario.

**Figura 16.**

*Obstáculos para la eficiencia del trabajo*

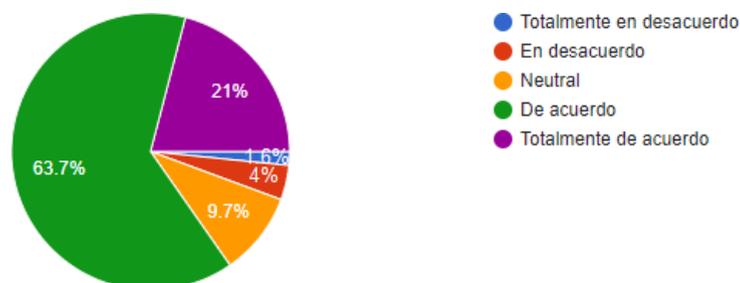


**Fuente:** Investigación de campo. Paucar (2024).

**Análisis e interpretación:** Sobre la presencia de obstáculos que afectan la eficiencia en el trabajo muestra que el 27.8% de los empleados encuentran obstáculos, el 12.1% indican que no los encuentran, y el 60.1% responden que a veces enfrentan obstáculos. Estos resultados indican que una proporción significativa del personal experimentan obstáculos que pueden afectar su eficiencia en el trabajo relacionados con procesos internos, recursos insuficientes y la comunicación, factores que impide mejorar el rendimiento laboral y garantizar un entorno de trabajo más efectivo y productivo.

**Figura 17.**

*Estándares de calidad*

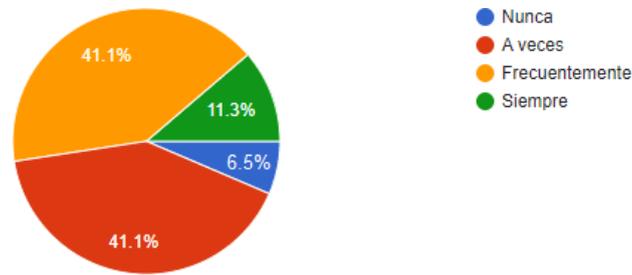


**Fuente:** Investigación de campo. Paucar (2024).

**Análisis e interpretación:** El 1.6% de los empleados está totalmente en desacuerdo que el trabajo realizado cumple con altos estándares de calidad, el 4% en desacuerdo, el 9.7% neutral, el 63.7% está de acuerdo, y el 21% totalmente de acuerdo. De forma que, la mayoría de los empleados percibe que el trabajo conlleva a un nivel general de satisfacción con el rendimiento laboral por el compromiso, la excelencia en las tareas y responsabilidades asignadas.

**Figura 18.**

*Retroalimentación de calidad del trabajo*



**Fuente:** Investigación de campo. Paucar (2024).

**Análisis e interpretación:** Acerca de la recepción de retroalimentación sobre la calidad del trabajo por parte de los superiores en la empresa, el 6.5% de los empleados mencionan que nunca ha recibido retroalimentación, el 41.1% a veces, el 41.1% con frecuencia, y el 11.3% siempre. Aunque la mayoría de los empleados informa recibir retroalimentación se debe ir de la mano con un sistema para seguir garantizando un proceso regular y efectivo en el desarrollo profesional, lo que contribuye a la mejora continua de los empleados.

### 1.5. Análisis correlacional

#### 1.5.1. Análisis de fiabilidad de las variables mediante el alfa de Crombach

Los análisis de fiabilidad con base a los datos conseguidos en las encuestas se presentan a continuación:

**Tabla 3**

Análisis de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach basada en elementos		
Alfa de Cronbach	estandarizados	N de elementos
,569	,584	12

**Fuente:** Aplicativo SPSS extraído de la base de datos.

#### **Análisis:**

Las deducciones presentadas indican que, el coeficiente Alfa de Cronbach se sitúa en 0.569, lo cual refleja un nivel moderado de consistencia interna entre los ítems de la escala. Este valor sugiere que, aunque existe cierta coherencia entre los elementos evaluados, puede haber cierta variabilidad en las respuestas de los participantes.

**Tabla 4**  
Resumen estadístico

Estadísticas de escala			
Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
34,29	17,017	4,125	12

**Fuente:** Software SPSS obtenido de la base de antecedentes.

**Análisis:**

La tabla de estadísticas de escala proporciona información clave sobre la distribución y variabilidad de los datos, demostrando que, la media es de 34.29 representando el valor central de la escala, por lo cual, es el nivel promedio de la variable medida. En el caso de la varianza tiene un valor de 17.017, valor que señala la propagación de los datos junto de la media. Una varianza más alta sugiere una mayor variabilidad en las respuestas de los participantes. La desviación estándar es de 4.125, y proporciona una medida de la dispersión promedio de los datos con respecto a la media.

**1.5.2. Análisis de los ítems**

El análisis correlacional se lo ha realizado de acuerdo a las preguntas propuestas en las dos dimensiones establecidas en la encuesta, las deducciones se manifiestan en las sucesivas tablas:

**Tabla 5**  
Correlación de los primeros ítems de las dos dimensiones

		¿Con qué frecuencia recibes reconocimiento por tu trabajo?	¿Logras cumplir con tus objetivos laborales de manera satisfactoria?
¿Con qué frecuencia recibes reconocimiento por tu trabajo?	Correlación de Pearson	1	,072
	Sig. (bilateral)		,257
	N	248	248
¿Logras cumplir con tus objetivos laborales de manera satisfactoria?	Correlación de Pearson	,072	1
	Sig. (bilateral)	,257	
	N	248	248

**Análisis:**

La correlación entre la frecuencia de reconocimiento y el logro de objetivos es de 0.072, indicando una relación positiva débil entre ambas variables. Sin embargo, el valor de p de 0.257, no alcanza significancia estadística a un nivel convencional de 0.05. Este hallazgo plantea la posibilidad de que, en los trabajadores de DANEC, la frecuencia de reconocimiento no está relacionada con el logro de

objetivos laborales, es decir, aunque se estén brindando reconocimientos de manera regular, no se cumple los objetivos establecidos en el ámbito laboral. En este contexto, el reconocimiento no está siendo utilizado de manera efectiva como un impulsor motivacional o no se está vinculando de manera clara con el rendimiento profesional.

**Tabla 6**

Correlación de los segundos ítems de las dos dimensiones

		¿Consideras justas las recompensas que recibes por tu desempeño?	¿Cómo calificarías tu nivel de cumplimiento de tareas y responsabilidades?
¿Consideras justas las recompensas que recibes por tu desempeño?	Correlación de Pearson	1	-,198**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	248	248
¿Cómo calificarías tu nivel de cumplimiento de tareas y responsabilidades?	Correlación de Pearson	-,198**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	248	248

**Fuente:** Software SPSS obtenido de la base de antecedentes.

**Análisis:**

Los resultados presentados en la tabla indican una correlación significativa y negativa de -0.198 entre la percepción de justicia en las recompensas por el desempeño y la autoevaluación del nivel de cumplimiento de tareas y responsabilidades. Además, la significancia estadística tiene un valor de p de 0.002, que respalda la robustez de la relación. Este hallazgo sugiere que los trabajadores que consideran que las recompensas por su desempeño no son justas tienden a evaluar de manera más crítica su propio nivel de cumplimiento de responsabilidades. Esta conexión genera dudas sobre la equidad en el reconocimiento, a su vez, perciben las recompensas como desiguales, cuestionando la correspondencia entre su esfuerzo y las recompensas recibidas.

**Tabla 7**

Correlación de los terceros ítems de las dos dimensiones

		¿La empresa ofrece oportunidades de capacitación y desarrollo?	¿Crees que utilizas eficientemente tu tiempo durante la jornada laboral?
¿La empresa ofrece oportunidades de capacitación y desarrollo?	Correlación de Pearson	1	-,217**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	248	248

¿Crees que utilizas eficientemente tu tiempo durante la jornada laboral?	Correlación de Pearson	-,217**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	248	248

**Fuente:** Software SPSS obtenido de la base de antecedentes.

#### **Análisis:**

Los datos revelan una correlación significativa y negativa de -0.217 entre la percepción de la empresa respecto a la oferta de oportunidades de capacitación y desarrollo ante la autoevaluación sobre la eficiencia en el uso del tiempo durante la jornada laboral. La significancia estadística, con un valor de p de 0.001, refuerza la solidez de esta relación. Este hallazgo muestra que los trabajadores que perciben que la empresa proporciona mayores oportunidades de capacitación y desarrollo tienden a evaluar positivamente su eficiencia en la gestión del tiempo. Es decir, la disponibilidad de programas de capacitación en DANEC no solo proporciona habilidades adicionales, sino que también sugiere un compromiso organizacional con el crecimiento profesional de los trabajadores. Al sentirse respaldados en su desarrollo, experimentan un aumento en la confianza y habilidades, lo que influye positivamente en su percepción de gestionar el tiempo de manera eficiente.

**Tabla 8**

Correlación de los cuartos ítems de las dos dimensiones

		¿Sientes que tienes oportunidades de crecimiento dentro de la empresa?	¿Encuentras obstáculos que afectan tu eficiencia en el trabajo?
¿Sientes que tienes oportunidades de crecimiento dentro de la empresa?	Correlación de Pearson	1	,051
	Sig. (bilateral)		,421
	N	248	248
¿Encuentras obstáculos que afectan tu eficiencia en el trabajo?	Correlación de Pearson	,051	1
	Sig. (bilateral)	,421	
	N	248	248

**Fuente:** Software SPSS obtenido de la base de antecedentes.

#### **Análisis:**

Los datos muestran una correlación baja y no significativa entre los dos ítems. Es decir, la correlación de Pearson de 0.051 entre sentir oportunidades de crecimiento y encontrar obstáculos indica una asociación débil y no estadísticamente significativa. Los valores de p de 0.421 respaldan la falta de significancia estadística en ambas correlaciones. Esto sugieren que, la percepción de

oportunidades de crecimiento no está directamente vinculada con la identificación de obstáculos que afecten la eficiencia laboral. Aunque la falta de oportunidades puede generar insatisfacción, no necesariamente implica que los colaboradores asocien esta carencia con obstáculos en su trabajo. La percepción de obstáculos está más relacionada con factores como la falta de recursos, la comunicación ineficiente o la carga laboral excesiva.

**Tabla 9**

Correlación de los quintos ítems de las dos dimensiones

		¿Cómo describirías el ambiente de trabajo en términos de apoyo y compañerismo?	¿Consideras que el trabajo que realizas cumple con altos estándares de calidad?
¿Cómo describirías el ambiente de trabajo en términos de apoyo y compañerismo?	Correlación de Pearson	1	,110
	Sig. (bilateral)		,085
	N	248	248
¿Consideras que el trabajo que realizas cumple con altos estándares de calidad?	Correlación de Pearson	,110	1
	Sig. (bilateral)	,085	
	N	248	248

**Fuente:** Software SPSS obtenido de la base de antecedentes.

**Análisis:**

Los datos revelan una correlación positiva de 0.110 entre los dos ítems. Sin embargo, esta analogía no logra significancia estadística de 0.05, ya que el valor de p es de 0.085. Es por ello que, los hallazgos enseñan que coexiste una analogía efectiva moderada entre la percepción de un ambiente de trabajo favorable en términos de apoyo y compañerismo y la evaluación positiva de la calidad del trabajo. Bajo este contexto, un entorno laboral que fomenta la colaboración y el respaldo mutuo no solo contribuye al bienestar emocional de los trabajadores, sino que también crea las condiciones propicias para un rendimiento laboral óptimo.

**Tabla 10**

Correlación de los sextos ítems de las dos dimensiones

		¿Te sientes valorado por tus superiores y compañeros de trabajo?	¿Has recibido retroalimentación sobre la calidad de tu trabajo por parte de tus superiores?
¿Te sientes valorado por tus superiores y compañeros de trabajo?	Correlación de Pearson	1	,347**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	248	248
¿Has recibido retroalimentación sobre la calidad de tu trabajo por parte de tus superiores?	Correlación de Pearson	,347**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	248	248

**Fuente:** Software SPSS obtenido de la base de antecedentes.**Análisis:**

Los resultados revelan correlaciones altas y significativas entre los dos ítems. La correlación de Pearson de 0.347 indica una asociación positiva fuerte y estadísticamente significativa entre sentirse valorado y recibir retroalimentación. Los valores de p de 0.000 respaldan la significancia estadística en ambas correlaciones. Estos hallazgos revelan que los empleados que se sienten valorados por sus superiores y compañeros de trabajo tienen más probabilidades de recibir retroalimentación sobre la calidad de su trabajo. Es decir, cuando los empleados se sienten apreciados, están más inclinados a participar activamente en conversaciones constructivas sobre su desempeño. La valoración genera confianza y apertura, facilitando el diálogo sobre fortalezas y áreas de mejora.

**1.5.3. Correlación variables**

Tras haber correlacionado cada uno de los ítems propuestos en las dos dimensiones, se procede a correlacionar la variable dependiente con la independiente, obteniendo los siguientes resultados:

**Tabla 11**

Correlación de variables

			<b>Motivación laboral</b>	<b>Productividad laboral</b>
Correlación de Pearson	<b>Motivación laboral</b>	Coefficiente de correlación	1,000	,072
		Sig. (bilateral)		,000
		N	248	248
	<b>Productividad laboral</b>	Coefficiente de correlación	,072	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	248	248

**Fuente:** Software SPSS obtenido de la base de antecedentes.

La tabla exterioriza los datos conseguidos en la prueba de correlación de Pearson, exponiendo que coexiste correlación entre la Motivación laboral (variable 1) y la Productividad laboral (variable 2), porque la significancia (bilateral) adquiere 0,000. Por tanto, la analogía es estadísticamente significativa porque  $p = \text{valor} < 0,005$  es decir se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ . Lo que significa que: La Motivación laboral interviene en la productividad del personal de la Industrial Danec del cantón Rumiñahui. Al implementar acciones efectivas de motivación, la empresa puede influir directamente en el compromiso, la satisfacción y el rendimiento de los trabajadores, de hecho, una gestión que reconoce y valora los esfuerzos individuales, ofrece oportunidades de desarrollo, y fomenta un ambiente laboral positivo contribuye a fortalecer la conexión entre los empleados y sus responsabilidades.

## CAPÍTULO II: ARTÍCULO PROFESIONAL

### 2.1. Resumen - Abstract

#### Resumen

En el contexto de la investigación con el fin de optimizar la producción de los trabajadores de Industrial DANEC, se han identificado factores que afectan el rendimiento y satisfacción laboral en la empresa. Por ello, se ha considerado una investigación cuantitativa, tipo descriptivo - correlacional y modalidad de campo. Esta metodología ha permitido identificar que, los trabajadores expresan preocupaciones sobre la falta de reconocimiento por su trabajo, percepción de inequidades en las recompensas por desempeño, escasa oferta de oportunidades de capacitación y crecimiento profesional, así como la sensación de un ambiente laboral inadecuado. Se concluye que, estos inconvenientes sugieren áreas claves que requieren atención para desarrollar estrategias efectivas. Mejorar la lucidez en los métodos de valoración y recompensas, implementar programas de desarrollo profesional, promover un ambiente de trabajo positivo, fomentar el reconocimiento por parte de superiores y compañeros son acciones para contribuir a la mejora de la productividad en DANEC.

**Palabras claves:** Motivación laboral, productividad, gestión, productividad.

#### Abstract

In the context of the research aimed at optimizing the production of Industrial DANEC workers, factors affecting performance and job satisfaction in the company have been identified. Therefore, it has been considered a quantitative research, descriptive-correlational type and field modality. This methodology has allowed us to identify that worker's express concerns about the lack of recognition for their work, perception of inequities in performance rewards, scarce training and professional growth opportunities, as well as the feeling of an inadequate work environment. It is concluded that these issues suggest key areas that require attention in order to develop effective strategies. Improving clarity in appraisal and reward methods, implementing professional development programs, promoting a positive work environment, encouraging recognition by superiors and peers are actions to contribute to productivity improvement at DANEC.

**Key words:** Work motivation, productivity, management, productivity.

## 2.2. Introducción

La gestión de la motivación laboral y su impacto en la productividad son aspectos críticos en el ámbito empresarial contemporáneo. En el caso específico de Industrial Danec, ubicada en el cantón Rumiñahui, la relevancia de este tema adquiere una importancia estratégica para el rendimiento y desarrollo sostenible de la empresa. La motivación laboral no solo está vinculada a factores individuales, como el reconocimiento y las oportunidades de crecimiento, sino que también está intrínsecamente relacionada con la cultura organizacional y las prácticas de gestión interna.

En un sector industrial como el que opera Industrial Danec, donde la eficiencia y la calidad son fundamentales, comprender y gestionar adecuadamente la motivación de los empleados puede marcar la diferencia en términos de competitividad y éxito a largo plazo. Por lo tanto, la investigación de cómo se aborda la motivación laboral en esta empresa son esenciales para evaluar su influencia directa en la productividad y, por ende, en la posición de la entidad en el mercado.

La comprensión de las dinámicas laborales y las expectativas de los empleados en este entorno específico puede ser crucial para implementar estrategias efectivas que impulsen la motivación y, en última instancia, mejoren la productividad. Además, el análisis contextual tiene en cuenta factores externos, como la economía local, competencia y tendencias del mercado, que influyen en la efectividad de las iniciativas de motivación laboral.

Bajo este contexto, el problema de indagación se centra en la falta de motivación en Danec, inconveniente que se atribuye a varios factores como la percepción de falta de reconocimiento y recompensas adecuadas. Estas faltas generan descontento entre los empleados, a pesar de la destacada tecnología y el compromiso con la calidad de la empresa.

Además, la complejidad de las operaciones y la diversidad de productos contribuyen a desafíos en la comunicación interna, creando una escasa claridad en roles y expectativas laborales. Al mismo tiempo, la carencia de oportunidades claras de desarrollo profesional, falta de liderazgo definido, decisiones arbitrarias y un ambiente laboral tenso y poco saludable afectan negativamente el estado de ánimo y la disposición de los empleados para rendir de manera óptima.

Es así que, el trabajo se centra en identificar y abordar estos desafíos con el objetivo de analizar la motivación laboral y su influencia en la productividad de Industrial Danec en el cantón Rumiñahui. Para ello, se inicia contextualizando los fundamentos teóricos asociados a la administración de la motivación laboral y la productividad; seguido se diagnostica el ambiente físico y laboral que tienen

los colaboradores; y, por último, se analiza la influencia de la motivación en la productividad de los colaboradores del departamento comercial de Industrial Danec.

Dentro de los fundamentos teóricos se ha considerado la definición de motivación laboral, que según Guzmán (2022) se refiere al vínculo de fuerzas internas y externas que inducen a los trabajadores a trabajar y perseverar en la realización de tareas y metas laborales. Estas fuerzas pueden estar vinculadas a factores como el reconocimiento, las recompensas, el desarrollo profesional, el sentido de logro, la satisfacción en el trabajo y la disposición de las amistades profesionales.

La motivación laboral busca comprender y potenciar los elementos que intervienen en el comportamiento y la actitud de los empleados dentro del entorno de labor, con el fin de agrandar la producción, la satisfacción laboral y la retención del personal en la organización. (Velásquez, 2021).

Por otro lado, haciendo énfasis a la productividad Baltodano y Cordero (2020) afirman que se describe a la validez con la que se manejan los recursos para lograr objetivos específicos. En el contexto laboral y empresarial, la producción generalmente se calcula en técnicas de la cantidad de producción o trabajo realizado por unidad de tiempo, recursos o esfuerzo.

Además, para Altamirano et al. (2023) dentro del ambiente de trabajo positivo, la motivación del personal y el bienestar general también influyen en la productividad. Ya que, los trabajadores motivados son más implicados y fructíferos.

En tal virtud, la relación entre estimulación laboral y productividad es fundamental para el éxito y la eficiencia de cualquier empresa. Cuando los empleados están motivados, muestran un mayor compromiso con sus tareas y objetivos laborales, debido a que la motivación actúa como un impulso interno que induce a los individuos a esforzarse más, superar desafíos y buscar la excelencia en sus roles. (Posso, 2022)

En efecto, la motivación laboral no solo se trata de recompensas financieras, sino también de reconocimiento, desarrollo profesional y un sentido de propósito en el trabajo (Morales, 2022). Las empresas que fomentan un ambiente motivador pueden esperar una mejora en la eficiencia operativa, la conservación de talentos, debido a los trabajadores satisfechos son más atraídos a persistir en la organización a largo plazo.

### **2.3. Metodología**

En este trabajo se empleó un enfoque cuantitativo para recopilar datos sobre el ambiente físico y laboral de los colaboradores en Danec, con el intento de estudiar el ambiente actual del personal. Se acudió de igual manera a la investigación descriptiva para comprender a fondo los fundamentos teóricos vinculados a las variables de estudio, con la intención de desarrollar estrategias de motivación laboral que impacten positivamente los niveles de productividad.

La investigación de campo implicó un desplazamiento físico a Danec, permitiendo un contacto directo con el personal y una mejor comprensión del entorno físico y laboral. Además, se llevó una indagación correlacional utilizando la prueba estadística de Pearson para identificar si coexiste una correlación estadística significativa entre la gestión de motivación laboral y productividad.

Se utilizó la técnica de encuesta, con un cuestionario estructurado con 10 preguntas bajo la escala de Likert, con el objetivo de recopilar respuestas específicas sobre el entorno físico y laboral de los colaboradores y entender cómo estos factores influyen en su motivación y productividad. La población considerada fue el personal de Danec, con un total de 700 personas, y se seleccionó una muestra de 248 colaboradores para la aplicación de la técnica, contribuyendo a determinar el ambiente en el cual se desempeñan y facilitando el desarrollo de destrezas de exaltación laboral para optimizar significativamente la producción del personal.

### **2.4. Resultados**

El análisis correlacional se lo ha realizado de acuerdo a las preguntas propuestas en las dos dimensiones establecidas en la encuesta. Es por ello que, la correlación entre la frecuencia de reconocimiento y el logro de objetivos es de 0.072, indicando una relación positiva débil entre ambas variables. Sin embargo, el valor de  $p$  de 0.257, no alcanza significancia estadística a un nivel convencional de 0.05. Este hallazgo plantea la posibilidad de que, en los trabajadores de DANEC, la frecuencia de reconocimiento no está relacionada con el logro de objetivos laborales, es decir, aunque se estén brindando reconocimientos de manera regular, no se cumple los objetivos establecidos en el ámbito laboral. En este contexto, el reconocimiento no está siendo utilizado de manera efectiva como un impulsor motivacional o no se está vinculando de manera clara con el rendimiento profesional.

Por otro lado, existe una correlación significativa y negativa de -0.198 entre la percepción de justicia en las recompensas por el desempeño y la autoevaluación del nivel de cumplimiento de tareas y responsabilidades. Además, la significancia estadística tiene un valor de  $p$  de 0.002, que respalda la robustez de la relación. Este hallazgo sugiere que los trabajadores que consideran que las recompensas por su desempeño no son justas tienden a evaluar de manera más crítica su propio nivel

de cumplimiento de responsabilidades. Esta conexión genera dudas sobre la equidad en el reconocimiento, a su vez, perciben las recompensas como desiguales, cuestionando la correspondencia entre su esfuerzo y las recompensas recibidas.

Por consiguiente, existe una correlación significativa y negativa de -0.217 entre la percepción de la empresa respecto a la oferta de oportunidades de capacitación y desarrollo ante la autoevaluación sobre la eficiencia en el uso del tiempo durante la jornada laboral. La significancia estadística, con un valor de  $p$  de 0.001, refuerza la solidez de esta relación. Este hallazgo muestra que los trabajadores que perciben que la empresa proporciona mayores oportunidades de capacitación y desarrollo tienden a evaluar positivamente su eficiencia en la gestión del tiempo. Es decir, la disponibilidad de programas de capacitación en DANEC no solo proporciona habilidades adicionales, sino que también sugiere un compromiso organizacional con el crecimiento profesional de los trabajadores. Al sentirse respaldados en su desarrollo, experimentan un aumento en la confianza y habilidades, lo que influye positivamente en su percepción de gestionar el tiempo de manera eficiente.

Además, los resultados expresan una correlación baja y no significativa entre sentir oportunidades de crecimiento y encontrar obstáculos con un valor de Pearson de 0.051. Los valores de  $p$  de 0.421 respaldan la falta de significancia estadística en ambas correlaciones. Esto sugieren que, la percepción de oportunidades de crecimiento no está directamente vinculada con la identificación de obstáculos que afecten la eficiencia laboral. Aunque la falta de oportunidades puede generar insatisfacción, no necesariamente implica que los colaboradores asocien esta carencia con obstáculos en su trabajo. La percepción de obstáculos está más relacionada con factores como la falta de recursos, la comunicación ineficiente o la carga laboral excesiva.

Seguido, los datos revelan una correlación positiva de 0.110 entre la percepción de un ambiente de trabajo favorable en términos de apoyo y compañerismo y la evaluación positiva de la calidad del trabajo. Sin embargo, esta analogía no logra significancia estadística de 0.05, ya que el valor de  $p$  es de 0.085. Es por ello que, los hallazgos enseñan que coexiste una analogía efectiva moderada, bajo este contexto, un entorno laboral que fomenta la colaboración y el respaldo mutuo no solo contribuye al bienestar emocional de los trabajadores, sino que también crea las condiciones propicias para un rendimiento laboral óptimo.

En el caso de sentirse valorado y recibir retroalimentación, los resultados revelan correlaciones altas y significativas entre los dos ítems. La correlación de Pearson de 0.347 indica una asociación positiva fuerte y estadísticamente significativa. Los valores de  $p$  de 0.000 respaldan la significancia estadística en ambas correlaciones. Estos hallazgos revelan que los empleados que se sienten valorados por sus superiores y compañeros de trabajo tienen más probabilidades de recibir

retroalimentación sobre la calidad de su trabajo. Es decir, cuando los empleados se sienten apreciados, están más inclinados a participar activamente en conversaciones constructivas sobre su desempeño. La valoración genera confianza y apertura, facilitando el diálogo sobre fortalezas y áreas de mejora.

Finalmente, los datos conseguidos en la prueba de correlación de Pearson, exponen que coexiste correlación entre la Motivación laboral (variable 1) y la Productividad laboral (variable 2), porque la significancia (bilateral) adquiere 0,000. Por tanto, la analogía es estadísticamente significativa porque  $p=\text{valor}<0,005$  es decir se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ . Lo que significa que: La Motivación laboral interviene en la productividad del personal de la Industrial Danec del cantón Rumiñahui. Al implementar acciones efectivas de motivación, la empresa puede influir directamente en el compromiso, la satisfacción y el rendimiento de los trabajadores, de hecho, una gestión que reconoce y valora los esfuerzos individuales, ofrece oportunidades de desarrollo, y fomenta un ambiente laboral positivo contribuye a fortalecer la conexión entre los empleados y sus responsabilidades.

## **2.5. Discusión**

Los datos obtenidos a través de las correlaciones entre diversas variables relacionadas con el entorno laboral proporcionan una perspectiva completa de las dinámicas dentro de la entidad. Se observa que la percepción de justicia en las recompensas por el desempeño está correlacionada negativamente con la eficiencia laboral, destacando la importancia de abordar las inequidades percibidas para mejorar el rendimiento individual.

La falta de efectividad en el uso del reconocimiento como motor de motivación en DANEC se debe a la falta de un vínculo claro con el desempeño laboral y prácticas de reconocimiento no alineadas con los objetivos, lo que reduce su efecto motivador. Si el reconocimiento de logros y contribuciones específicos es inconsistente, los empleados pueden percibirlo como arbitrario o desconectado de su desempeño real. Asimismo, la relación entre las oportunidades de capacitación y desarrollo y la eficiencia en el uso del tiempo sugiere que invertir en el crecimiento profesional puede influir positivamente en la gestión del tiempo de los empleados.

El análisis sobre las oportunidades de crecimiento y la presencia de obstáculos en la eficiencia no muestra una correlación significativa, indicando que la percepción de crecimiento no está directamente relacionada con la identificación de impedimentos laborales. Este hallazgo subraya la complicación de los factores que inquietan la experiencia laboral y destaca la necesidad de abordar múltiples dimensiones para mejorar la satisfacción y el desempeño en el trabajo.

Esta desconexión sugiere que la mejora de la eficiencia no solo depende de ofrecer oportunidades de crecimiento, sino también de abordar directamente los desafíos operativos y estructurales que puedan estar afectando el desempeño laboral.

Por otro lado, aquellos que se autoevalúan de manera más crítica en cuanto al cumplimiento de sus deberes también pueden estar más propensos a percibir las recompensas como injustas. Esta conexión resalta la importancia de la equidad y la percepción de justicia en el sistema de recompensas, ya que puede influir en la evaluación subjetiva que los trabajadores hacen de su propio desempeño.

En relación con la percepción del ambiente laboral en términos de apoyo y compañerismo, la correlación positiva moderada con la calidad del trabajo sugiere que un entorno social positivo puede contribuir favorablemente a la evaluación del desempeño. Este resultado resalta la importancia de cultivar un ambiente de trabajo colaborativo para fomentar la excelencia en la labor realizada.

La sensación de apoyo y la existencia de relaciones positivas entre compañeros pueden aumentar la motivación, mejorar la comunicación y promover un sentido de pertenencia, elementos clave que impactan directamente en la percepción y ejecución de un trabajo de alta calidad. Un ambiente laboral positivo y solidario se traduce en una evaluación positiva de la calidad del trabajo, subrayando la importancia de la cultura organizacional en el éxito individual y colectivo.

Finalmente, la correlación significativa y positiva entre sentirse valorado y recibir retroalimentación destaca la relevancia de la comunicación efectiva y el reconocimiento en el entorno laboral. Este hallazgo resalta la escasez de originar una cultura organizacional que valore y comunique de manera activa el aprecio por el trabajo de los empleados para mejorar la satisfacción y el compromiso laboral.

Además, aquellos que reciben retroalimentación positiva en Danec tienen más probabilidades de sentirse valorados, estableciendo así un ciclo positivo. En contraste, cuando la valoración es escasa, existe ironía para compartir comentarios sobre la calidad del trabajo. Esta conexión entre sentirse valorado y recibir retroalimentación resalta la importancia de fomentar una cultura de reconocimiento y comunicación abierta en el entorno laboral.

Estos resultados proporcionan información valiosa para la administración y el diseño de políticas internas en la empresa, destacando la importancia de aspectos como la equidad en las recompensas, el desarrollo profesional, el ambiente social, y la comunicación efectiva para mejorar la calidad del trabajo y la experiencia laboral en su conjunto.

## CONCLUSIONES

La contextualización de los fundamentos teóricos asociados a la gestión de la motivación laboral y la productividad proporciona una base sólida para comprender los desafíos y oportunidades en el entorno laboral de DANEC. Además, las teorías de motivación analizadas resaltan la importancia de la satisfacción y el reconocimiento para perfeccionar el interés laboral de los trabajadores.

El diagnóstico del ambiente físico y laboral realizado revela que, los factores identificados como la falta de reconocimiento, la limitada oferta de oportunidades de crecimiento y el ambiente laboral inadecuado, ofrecen perspectivas para abordar las áreas de mejora. Estos resultados muestran que en la empresa DANEC no se mantiene una motivación adecuada, lo que limita tener una mayor productividad ya que, las estrategias de mejora tienen un impacto negativo porque el nivel de cumplimiento de tareas de los colaboradores es bajo.

El análisis de la influencia de la motivación en la productividad de los colaboradores del departamento comercial de Industrial DANEC revela una conexión directa entre el estado motivacional y el rendimiento laboral, puesto que se observa que los niveles de motivación impactan significativamente en la eficiencia y compromiso de los colaboradores, influyendo directamente en la productividad del equipo.

## RECOMENDACIONES

Integrar las perspectivas teóricas en las prácticas de gestión empresarial de Danec, con el fin de tener una guía estratégica en la mejora de la eficiencia, satisfacción laboral y productividad en la empresa. Al explorar las teorías relacionadas con la motivación y el reconocimiento, se obtiene una perspectiva valiosa sobre los factores clave que impactan en el rendimiento de los empleados.

Diseñar y efectuar eventos de aprendizaje y progreso competitivo que se alineen con las aspiraciones y habilidades de los colaboradores, ofreciendo trayectorias claras de crecimiento dentro de la empresa que puede incentivar la motivación y mejorar las perspectivas de carrera; además, promover una cultura organizacional que valore la comunicación abierta, el trabajo en equipo y el bienestar de los empleados.

Implementar estrategias de motivación laboral que no solo busquen aumentar la productividad actual, sino también mejorar la satisfacción general de los colaboradores para fomentar un ambiente laboral positivo.

## BIBLIOGRAFÍA

Alban, G., Arguello, A., & Molina, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), Article 3. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)

Altamirano, J., Barreno, E., Velastegui, C., & Fierro, S. (2023). Motivación laboral del personal y productividad: Elementos esenciales para el desarrollo organizacional. *Dominio de las Ciencias*, 9(4), Article 4. <https://doi.org/10.23857/dc.v9i4.3576>

Andrade, W., Martínez, J., Noguera, L., & Aguilar, G. (2023). Desempeño Laboral. Revisión literaria. *COMMERCIIUM PLUS*, 5(1), Article 1. <https://doi.org/10.53897/cp.v5i1.638>

Avila, H., González, M., & Licea, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica? *Didáctica y Educación ISSN 2224-2643*, 11(3), Article 3.

Baltodano-García, G., & Cordero, O. L. (2020). La productividad laboral: Una mirada a las necesidades de las Pymes en México. *Revista Ciencia Jurídica y Política*, 6(11), Article 11. <https://doi.org/10.5377/rcijupo.v6i11.11228>

Cabanilla Guerra, G., Cando Carrillo, C., Valencia Chica, M. I., Cabanilla Guerra, G., Cando Carrillo, C., & Valencia Chica, M. I. (2022). Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(3), 403-408.

Castillo, M., & Roman, L. (2023). La motivación desde el enfoque bifactorial y su influencia en el desempeño laboral en empresas dealer de maquinaria pesada, Lima Metropolitana 2022. *Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)*. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/668359>

Cruz, I. S., & Elias, D. (2020). Motivación y productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro, Chimbote 2019. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46952>

Danec S.A. (2024). *Danec – Sabemos hacerlo... y lo hacemos bien!* <https://danec.com.ec/>

Govea, K., & Zuñiga, D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Revista Investigación y Negocios*, 13(21), 15-22.

Guzmán, L. (2022). Teoría de factores de Herzberg: Experiencia en establecimiento detallista de Ecuador | MUNDO RECURSIVO. *Mundo recursivo*, 4(2), 24-48.

Hernández, H., & Miranda, J. (2023). FACTORES DETERMINANTES EN LA MOTIVACIÓN DE EMPLEADOS DESDE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA: ESTUDIO DE CASO EN UNA EMPRESA PRIVADA. *Revista GEON: Gestión - Organización - Negocios.*, 10(1), 1-16.

Herrera, L., Hernández, X., & Hernández, A. (2020). Estudio de Motivación de Colaboradores en las Medianas Empresas en la Ciudad de Xalapa, México. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios)*, 7(2), 1-11. <https://doi.org/10.22579/23463910.207>

Honores, N., Vargas, C., Espinoza, C., & Tapia, N. (2020). Importancia y capacitación personal: Aprendizaje colaborativo y desempeño laboral en las empresas mineras. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(Extra 6-1), 398-409.

Jiménez, J., Luna, J., & Jiménez, C. (2022). Empoderamiento social y organizacional como un modelo de investigación para alcanzar la sustentabilidad. *Revista de Investigaciones Universidad del Quindío*, 34(1), Article 1. <https://doi.org/10.33975/riuv.vol34n1.558>

Lescano, L., & Ocaña, L. (2023). Uso de business intelligence para la evaluación de desempeño a través de indicadores clave de rendimiento (KPI'S). *Universidad y Sociedad*, 15(S2), Article S2.

Leyva, J., Guerra, Y., Leyva, J., & Guerra, Y. (2020). Objeto de investigación y campo de acción: Componentes del diseño de una investigación científica. *EDUMECENTRO*, 12(3), 241-260.

Lizarzaburu Bolaños, E. R., Gomez, G., Poma, H., & Mejía, P. (2020). *Factores determinantes de la rentabilidad de las instituciones microfinancieras del Perú*. <https://repositorio.esan.edu.pe//handle/20.500.12640/3422>

López, I. (2020, diciembre 11). *La pirámide de Maslow: Necesidades y motivaciones humanas*. Iratxe López Psicología. <https://iratxelopezpsicologia.com/necesidades-y-motivaciones-humanas-la-piramide-de-maslow/>

Macías, E., & Vanga, M. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(94), 548-567.

Madero, S. (2023). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y administración*, 68(1), 235-259.

Morales, F. (2022). *Análisis de la motivación de los trabajadores y su influencia en la cultura organizacional de la empresa Agrocalidad*. [Universidad Tecnológica Israel]. <https://repositorio.uisrael.edu.ec/bitstream/47000/3190/1/UISRAEL-EC-MASTER-GESTH%20-378.242-2022-014.pdf>

Mucha, L., Chamorro, R., Oseda, M., & Alania, R. (2021). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Desafíos*, 12(1), Article 1. <https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.253>

Muñoz, E., & Solís, B. (2021). Enfoque Cualitativo y Cuantitativo de la Evaluación Formativa. *Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales (ReHuSo)*, 6(3), 1-16. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5512591>

Naranjo, S., & Martínez, C. (2019). La capacitación para el desempeño laboral de los trabajadores productivos. *Pedagogía Profesional*, 17(1), 1-10.

Peña, C., Vega, E., & Villa, C. (2023). Factores del Bienestar Relacionados con el Desempeño Laboral en los Trabajadores de una IPS del Caribe. *Revista CIES Escolme*, 14(2), Article 2.

Posso, E. (2022). *Título del proyecto: Motivación laboral y su incidencia en la rotación del personal en la compañía azucarera Valdez S.A en el año 2021 Línea de Investigación: Gestión del Talento Humano Campo amplio de conocimiento: Administración Autor/a: [Universidad Tecnológica Israel]*. <https://repositorio.uisrael.edu.ec/bitstream/47000/3040/1/UISRAEL-EC-MASTER-GESTH%20-378.242-2022-008.pdf>

Quijia-Pillajo, J., Guevara-Rosero, C., Ramírez-Álvarez, J., Quijia-Pillajo, J., Guevara-Rosero, C., & Ramírez-Álvarez, J. (2021). Determinantes de la Productividad Laboral para las Empresas Ecuatorianas en el Periodo 2009-2014. *Revista Politécnica*, 47(1), 17-26. <https://doi.org/10.33333/rp.vol47n1.02>

Ramirez Rabines, M. F. (2020). Motivación laboral y productividad en los trabajadores de la empresa de producción panadería y pastelería las Delicias, Trujillo 2020. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53555>

Ramos, C. (2020). Los Alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), Article 3. <https://doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>

Rodríguez, J. (2020). Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa. *Información tecnológica*, 31(2), 207-220. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000200207>

Rodríguez, J. F. G., Ramírez, A. A., Pérez, L. M., Meza, J. R., & Ramos, R. R. (2019). RELACIÓN ENTRE LA INNOVACIÓN Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA DE MÉXICO. *Investigación Operacional*, 40(2), Article 2. <https://revistas.uh.cu/invoperacional/article/view/2761>

Sabater, C., Bravo, D., & Medina, P. (2019). La satisfacción laboral de los trabajadores sociales en La Rioja de acuerdo con la teoría bifactorial de Herzberg. *Cuadernos de Trabajo Social*, 32, 397-406. <https://doi.org/10.5209/cuts.58635>

Santos, D. (2020). O comportamento do consumidor sob a ótica da teoria da Expectativa de Vroom. *ScientiaTec*, 7(4), Article 4. <https://doi.org/10.35819/scientiatec.v7i4.3899>

Segovia, A. (2022). ING. MAYRA ALEJANDRA MARQUEZ VALENCIA [Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/34f66762-374a-4acc-a7c3-2cb679cf5e66/content>

Souza, R., Reyna, L., & Chere, B. (2022). Implementación de la tecnología para monitorear y mejorar la capacidad de gestión de la motivación del talento humano en las Mypymes del Cantón Portoviejo, Provincia de Manabí. *Sapientia: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(3), Article 3. <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i3.522>

Velásquez, C. (2021). Factores de estrés laboral y efectos en la salud: Modelo desbalance esfuerzo recompensa y modelo demanda control. *Centro Sur*, 5(2), Article 2. <https://centrosureditorial.com/index.php/revista/article/view/162>

Ventura, A. (2021). Gestión administrativa y motivación en la producción de una empresa de productos naturales, 2020. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(2), 43-60.

## ANEXOS

### ANEXO 1

#### FORMATO DE ENCUESTA

 <b>Universidad Israel</b> UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
Indicaciones: Por favor, marque su respuesta con una X. De no comprender la pregunta, solicitar información al encuestador.
Encuesta
<b>Sección 1: Información demográfica</b>
Edad: _____ Género: _____ Antigüedad en la empresa: _____ Nivel educativo: _____
<b>Sección 2: Gestión de motivación laboral</b>
¿Con qué frecuencia recibes reconocimiento por tu trabajo? a) Nunca b) A veces c) Frecuentemente d) Siempre
¿Consideras justas las recompensas que recibes por tu desempeño? a) Totalmente en desacuerdo b) En desacuerdo c) Neutral d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo
¿La empresa ofrece oportunidades de capacitación y desarrollo? a) Sí b) No c) A veces
¿Sientes que tienes oportunidades de crecimiento dentro de la empresa? a) Nunca b) A veces c) Frecuentemente d) Siempre
¿Cómo describirías el ambiente de trabajo en términos de apoyo y compañerismo? a) Muy negativo b) Negativo

- c) Neutral
- d) Positivo
- e) Muy positivo

¿Te sientes valorado por tus superiores y compañeros de trabajo?

- a) Nunca
- b) A veces
- c) Frecuentemente
- d) Siempre

### Sección 3: Productividad laboral

¿Logras cumplir con tus objetivos laborales de manera satisfactoria?

- a) Nunca
- b) A veces
- c) Frecuentemente
- d) Siempre

¿Cómo calificarías tu nivel de cumplimiento de tareas y responsabilidades?

- a) Muy bajo
- b) Bajo
- c) Medio alto
- d) Muy alto

¿Crees que utilizas eficientemente tu tiempo durante la jornada laboral?

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Neutral
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

¿Encuentras obstáculos que afectan tu eficiencia en el trabajo?

- a) Sí
- b) No
- c) A veces

¿Consideras que el trabajo que realizas cumple con altos estándares de calidad?

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Neutral
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

¿Has recibido retroalimentación sobre la calidad de tu trabajo por parte de tus superiores?

- a) Nunca
- b) A veces
- c) Frecuentemente
- d) Siempre

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL / ESCUELA DE POSGRADOS**

**FORMATO PARA DESCRIBIR LOS APORTES A LA INVESTIGACIÓN Y VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD EN EL TRABAJO DE TITULACIÓN – (RESUMEN INV+VCS)**

*(según el Instructivo de Estructura y Normas de Trabajos de Titulación para Grado y Posgrado UISRAEL 2021)*

<b>Estudiante(s):</b>	Bryan Geovanni Paucar Suntaxi
<b>Programa de maestría:</b>	Administración de Empresas
<b>Proyecto desarrollado:</b>	La motivación laboral y su influencia en la productividad de Industrial Danec en el cantón Rumiñahui
<b>Fecha de entrega final del TT:</b>	11 de marzo del 2024
<b>Línea de investigación institucional a la cual tributa el proyecto:</b>	Gestión Integrada de Organizaciones y Competitividad Sostenibles
<b>Beneficiarios directos e indirectos del proyecto:</b>	
En la presente investigación tendrá un impacto positivo para los empleados de Industrial Danec. El beneficiario directo que tiene este artículo es la empresa como tal, que una fuerza laboral motivada entrega mayor compromiso en sus tareas, mientras que los beneficiarios indirectos es la sociedad ya que al tener buenos resultados financieros la empresa se expande y genera mayores fuentes de trabajo.	
<b>Resumen de los aportes de la investigación para el área del conocimiento</b>	
El presente artículo beneficia a la sociedad en general ya que hoy en día todas las empresas están profundamente interesadas en la gestión de la motivación debido a que se ha constatado que ayuda a mejorar los resultados financieros y competitivos de la misma.	
<b>Resumen de los aportes de vinculación con la sociedad: empresas, organizaciones y comunidades</b>	
Industrial Danec es el principal beneficiario del artículo realizado la investigación tendrá un impacto esencial para promover un entorno laboral sostenible y contribuir al desarrollo social. La implementación de estrategias efectivas de motivación no solo beneficia a los empleados de Danec, mejorando su satisfacción y bienestar, sino que también repercute positivamente en la productividad y crecimiento de la entidad. Los beneficiarios directos son tanto los accionistas como los empleados de Danec. Para los accionistas, una fuerza laboral motivada se traduce directamente en resultados financieros positivos, donde la productividad impulsada por la motivación mejora la eficiencia operativa y contribuye al crecimiento sostenible de la empresa. Por otro lado, para los empleados se crea un ambiente laboral más satisfactorio y gratificante.	
<b>Nota: se adjunta al proyecto</b>	

**Firmas de responsabilidad:**

<b>Estudiante</b>	<b>Profesor-tutor del proyecto</b>	<b>Coordinador del programa de maestría</b>
 Bryan Geovanni Paucar Suntaxi	Mg. Tulcán P. Ana Lucia	

**Revisado por:**

<b>Coordinación de Vinculación con la Sociedad</b>	<b>Coordinación de Investigación</b>