



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

LA MOTIVACIÓN COMO ESTRATEGIA PARA
INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA Y
CONSULTORA RIVCON E.I.R.L. HUÁNUCO, 2022

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

ENRRIQUE OSORIO, SAMUEL

ORCID: 0000-0001-8699-9182

ASESOR

CENTURION MEDINA, REINERIO ZACARIAS

ORCID: 0000-0002-6399-5928

CAÑETE – PERÚ

2022

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Enrique Osorio, Samuel

ORCID: 0000-0001-8699-9182

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado, Chimbote, Perú

ASESOR

Centurión Medina Reinerio Zacarias

ORCID: 0000-00026399-5928

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias e Ingeniería,
Escuela Profesional de Administración. Chimbote, Perú.

JURADO

Canchari Quispe, Alicia

ORCID: 0000-0001 -6176-191X

Rosillo De Purizaca, Maria del Carmen

ORCID: 0000-003-2177-5676

Limo Vásquez, Miguel Ángel

ORCID: 0000-0002-7575-3571

FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

Canchari Quispe, Alicia ORCID:

0000-0001 -6176-191X

Presidente

Rosillo De Purizaca, Maria del Carmen

ORCID. 0000-003-2177-5676

Miembro

Mgr. Limo Vásquez, Miguel Ángel

ORCID: 0000-0002-7575-3571

Miembro

Centurión Medina, Reinerio Zacarias

ORCID: 0000-00026399-5928

Asesor

AGRADECIMIENTO

A mi Alma Mater:

Mi más sincero agradecimiento por cobijarme en tus aulas y brindarme la formación necesaria para hacerme una futura profesional de éxito.

Siendo considera la primera casa de estudios, a nivel regional, constituye un orgullo para nosotros.

A mis Docentes:

Un profundo y merecido reconocimiento a nuestros queridos profesores, quienes con sus sabias enseñanzas ha contribuido a reforzar nuestra formación profesional.

DEDICATORIA

A Dios:

Con mucha gratitud a Dios, creador de todas las cosas, por tomar mi mano, fortalecerme y guiarme para continuar disfrutando del regalo de la vida y por poner en cada uno de mis días fe, esperanza y amor.

A mi amada:

Agradezco por su inmenso amor y porque me brindo su confianza y su apoyo incondicional, siempre alentándome para no dejarme caer, quisiera decirle que este logro es una forma de decirle que la AMO.

CONTENIDO

1. Caratula.....	i
2. Equipo de trabajo	ii
3. Hoja de firma del jurado y asesor	iii
4. Hoja de agradecimiento y dedicatoria.	iv
5. Índice de Contenido	vi
6. Índice de gráficos y tablas	vii
7. Resumen y Abstract.....	ix
I. Introducción	1
II. Revisión de Literatura	6
2.1. Antecedentes	6
2.2. Bases teóricas de la investigación.....	12
III. Hipótesis.....	44
IV. Metodología.....	45
4.1. Diseño de investigación	45
4.2. Población y muestra.....	46
4.3. Definición y operacionalización de variables e indicadores.....	48
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	50
4.5. Plan de análisis.....	50
4.6. Matriz de consistencia	51
4.7. Principios éticos	53
V. Resultados	55
5.1. Resultados	55
5.2. Análisis de resultados	64
VI. Conclusiones	68
VII. Recomendaciones	70
Referencias bibliográficas	71
Anexos	81

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características de la Constructora y Consultora Rivcon E.I.R.L.	55
Tabla 2. Descripción de las principales características de la motivación intrínseca de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Rivcon E.I.R.L. Huánuco, 2022.....	56
Tabla 3. Descripción de las principales características de la motivación extrínseca de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Rivcon E.I.R.L. Huánuco, 2022.....	56
Tabla 4. Descripción de las principales características de la eficiencia de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Rivcon E.I.R.L. Huánuco, 2022	60
Tabla 5. Descripción de las principales características de la eficacia de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Rivcon E.I.R.L. Huánuco, 2022	62

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura 1. Motivación	105
Figura 2. Productividad	105
Figura 3. Motivación intrínseca.....	106
Figura 4. Motivación extrínseca	106
Figura 5. Eficiencia.....	107
Figura 6. Eficacia.....	107

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general: Determinar las principales características de la motivación como estrategia para incrementar la productividad de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Rivcon E.I.R.L. Huánuco, 2022. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, con diseño de investigación no experimental, con corte transversal, de nivel descriptivo. Como técnica se usó la encuesta, como instrumentos se usó dos cuestionarios para la variable motivación se aplicó 15 ítems, para la variable productividad se aplicó 13 ítems. Como población se obtuvo a 28 trabajadores y la muestra fue de tipo censal, obteniendo una muestra de 28 trabajadores. Como resultados se obtuvo que el 67.9% afirma estar conforme con la motivación intrínseca, el 42.8% afirma estar conforme con la motivación extrínseca, el 53.3% afirma estar conforme con la eficiencia, el 50% afirma estar conforme con la eficacia. Se concluyó que la motivación aumenta la productividad, siendo la motivación una clave organizativa importante dentro de una empresa, asimismo, es de importancia el trabajo en equipo y la atención a los trabajadores para mejorar su productividad.

Palabras clave: Motivación intrínseca, motivación extrínseca, productividad, eficiencia, eficacia

ABSTRACT

The present investigation had as general objective: To determine the main characteristics of motivation as a strategy to increase the productivity of the workers of the company Constructora y Consultora Rivcon E.I.R.L. Huánuco, 2022. The methodology used was a quantitative approach, with a non-experimental research design, with a cross section, at a descriptive level. The survey was used as a technique, two questionnaires were used as instruments for the motivation variable, 15 items were applied, and 13 items were applied for the productivity variable. As a population, 28 workers were obtained and the sample was of the census type, obtaining a sample of 28 workers. As results, it was obtained that 67.9% affirm to be satisfied with the intrinsic motivation, 42.8% affirm to be satisfied with the extrinsic motivation, 53.3% affirm to be satisfied with the efficiency, 50% affirm to be satisfied with the effectiveness. It was concluded that motivation increases productivity, motivation being an important organizational key within a company, likewise, teamwork and attention to workers are important to improve their productivity..

Keywords: Intrinsic motivation, extrinsic motivation, productivity, efficiency, effectiveness

I. Introducción

La presente investigación se denomina: La motivación como estrategia para incrementar la productividad de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Rivcon E.I.R.L. Huánuco, 2022. Tuvo como finalidad determinar las principales características de la motivación como estrategia para incrementar la productividad de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Rivcon E.I.R.L. Huánuco, en vista de la empresa no cuentan con una motivación adecuada por ello se ve afectado la productividad de los trabajadores, debido a que existe diversos problemas que la empresa no puede percibir como la importancia de que los trabajadores se sientan satisfechos con su trabajo o la rentabilidad.

El problema común de las empresas del sector de construcción en tiempos de la cuarentena por motivos del COVID-19 los proyectos de infraestructura se han visto afectados negativamente, según el informe del Panorama Laboral de América Latina elaborado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el sector construcción emplea al 7,1% de la de la población ocupada en la región. Este sector desempeña un papel importante en la superación de la crisis ocasionada por la COVID-19, los proyectos de infraestructura juegan un papel clave en la creación de nuevos puestos de trabajo (OIT, 2020).

En el Perú las empresas como la empresa Constructora y Consultora Rivcon E.I.R.L. Huánuco, que pertenecen al sector de construcción son sensibles en los ciclos económicos especialmente en tiempo de la pandemia por COVID 19 ha tenido una drástica reducción, sin embargo, en otros países como China la construcción de edificios para hospitales fue importante, las carreteras en Sudáfrica, Honduras y otros países para ellos fueron esenciales para la comunicación y transporte (OIT, 2021).

A nivel nacional en el mes de febrero de 2021, el sector Construcción aumentó 14,32%, mostrando crecimiento positivo durante seis meses consecutivos, destellado en el aumento del consumo interno de cemento (15,97%), gracias a la continua ejecución de obras privadas como viviendas multifamiliares, departamentos, edificación urbana, oficinas y minería (INEI, 2021).

Asimismo, la economía nacional creció 0.2% en el primer semestre del 2021 comparado con el mismo periodo del 2019, recobrando sus niveles pre pandemia. Sin embargo, la economía de Huánuco mostró una caída de 2.7% en la primera mitad del año, siendo el octavo resultado más bajo en el comparativo regional (IPE, 2021).

Por otro lado, la productividad de los trabajadores es un problema para las empresas porque se caracterizan por ser uno de los factores básicos para conseguir la rentabilidad en una organización porque es un elemento de la competitividad entre las empresas.

Además, la motivación en cualquier industria, empresa, gerente o directivo, no es un secreto que el mayor desafío a nivel organizacional es lograr que las personas den lo mejor de sí en cualquier situación positiva o negativa. Es decir, comprender la motivación humana es un rompecabezas de siglos de antigüedad, y cuando se trata de los pensadores más influyentes que han estudiado el comportamiento humano, nunca se han puesto de acuerdo sobre los matices de cómo reaccionan y se comportan las personas. La motivación del personal es uno de los factores que son particularmente importantes para lograr los objetivos comerciales y promover el desarrollo de los empleados. En un mundo competitivo y globalizado, una de las características es que las empresas se esfuerzan por ser cada vez mejores. Para ello, utilizan todos los medios disponibles para lograr sus objetivos.

En este contexto, la gestión óptima del factor humano es especialmente importante. Se dice que una empresa es buena o mala según la calidad de sus recursos humanos. Por ello, las empresas desarrollan procesos motivacionales complejos para maximizar el potencial humano. Conocer los motivos de las personas es tan complejo como la naturaleza humana. Si analizamos las razones por las que una persona trabaja o participa en una organización, encontramos que existen muchos factores, comenzando por el deseo de recibir dinero que le permita cubrir al menos sus necesidades básicas, y terminando por aspiraciones superiores como él mismo.

En las empresas la motivación de una persona es proporcionar ciertos estímulos para adoptar un determinado comportamiento deseado. Consiste en formar las condiciones adecuadas para que surja cierto comportamiento en las personas. Por tal motivo la empresa Constructora y Consultora Rivcon E.I.R.L. Huánuco, tiene la necesidad de indagar la motivación de su personal y a su vez su productividad, con el fin de obtener información veraz para futuros planes estratégicos y mejora en la toma de decisiones.

Por lo expuesto anteriormente se planteó como problema general: ¿Cuáles son las principales características de la motivación como estrategia para incrementar la productividad de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Rivcon E.I.R.L. Huánuco, 2022?

Para responder a la problemática se planteó como objetivo general: Determinar las principales características de la motivación como estrategia para incrementar la productividad de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Rivcon E.I.R.L. Huánuco, 2022.

Para alcanzar el objetivo general se plantearon los siguientes objetivos específicos:

Como objetivos específicos, se planteó lo siguiente:

1. Describir las principales características de la motivación intrínseca como estrategia para incrementar la productividad de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Rivcon E.I.R.L. Huánuco, 2022
2. Describir las principales características de la motivación extrínseca como estrategia para incrementar la productividad de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Rivcon E.I.R.L. Huánuco, 2022
3. Describir las principales características de la eficiencia como estrategia para incrementar la productividad de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Rivcon E.I.R.L. Huánuco, 2022
4. Describir las principales características de la eficacia como estrategia para incrementar la productividad de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Rivcon E.I.R.L. Huánuco, 2022

La justificación de la investigación se basa en conocer de qué manera se está aplicando motivadores en los empleados de la empresa Constructora y Consultora Rivcon E.I.R.L. Huánuco. Asimismo, conocer las características de la motivación y la productividad del personal, esta información es fundamental para mejorar la productividad y por ende mejorar los resultados financieros de la organización. También desarrollar mejoras o estrategias aplicadas, no solo al sector construcción que es al que se dedica la empresa, si no que va a servir como medio de consulta a futuros trabajos de investigación en cualquier rubro de negocio. Asimismo, la

importancia de la motivación radica en que permite encauzar el esfuerzo, la energía y el comportamiento general del empleado hacia el logro de metas que son de interés para las organizaciones y para ellos mismos.

La metodología de la presente investigación fue cuantitativo-descriptiva, de diseño no experimental con corte transversal. Se uso como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario de 28 ítems. Esto ha permitido en la investigación interpretar apropiadamente los resultados, como también la demostración de hipótesis, con el fin de obtener información veraz.

Con respecto a los resultados se muestra que la motivación y la productividad de los trabajadores el 53.60% afirma está en acuerdo con la motivación, seguido del 32.10% están ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 14.30% está totalmente de acuerdo. El 50% está en acuerdo con la productividad, el 39.30% está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 10.70% está totalmente de acuerdo.

Finalmente, se concluye que la motivación intrínseca y la productividad son de nivel alto, debido a que la motivación intrínseca es un estímulo interno es decir que este estímulo surge del mismo trabajador debido al interés de su propio trabajo, por ello que la productividad a ser mayor por el estímulo positivo, esto permitió a la empresa obtener como resultado una productividad eficiente y eficaz.

II. Revisión de Literatura

2.1. Antecedentes

a) Antecedentes Internacionales

Basantes y Arguello (2021) en su investigación *Influencia de la motivación laboral en la productividad de la empresa Pjp Catering*, tuvo como objetivo determinar la influencia que tiene la motivación laboral en la productividad. Su metodología fue de diseño no experimental, con nivel descriptivo, tuvo una población y muestra de 15 personas, como técnica aplico una encuesta y como instrumento uso un cuestionario conformado para la variable motivación 8 ítems y para la variable productividad 4 ítems. Como resultados las capacitaciones motivacionales se dieron frecuentemente en un 40%, el nivel de motivación en los trabajadores aumenta la productividad siempre en un 53.33%. Los autores concluyeron que los factores motivacionales son un fuerte predictor de la productividad de los trabajadores, siendo la motivación una clave organizativa importante dentro de una empresa.

Rodríguez, et. al., (2020) en su investigación *Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México*, tuvo como objetivo determinar el impacto de la motivación laboral como factor predictor de mayor nivel de productividad. Su metodología fue de nivel descriptiva – correlacional, con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, su población estuvo conformada por 20 colaboradores y su muestra fue no probabilística conformada por 12 colaboradores, usaron como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario de 7 ítems.

Como resultados obtuvieron que el 58.3% está en desacuerdo con la motivación, el grado de motivación fue medio con 66.67%, el 25% está conforme con el clima laboral, la relación con los compañeros el 8.33% está de acuerdo, con respecto al buen trato de los superiores y reconocimiento el 50% está en desacuerdo. Los autores concluyeron que el grado de motivación laboral es un factor predictor de un mayor nivel de productividad de los trabajadores en la empresa TSR de Saltillo si se cumple porque en el análisis desarrollado, los empleados muestran que cuando reciben un buen trato y reconocimiento por parte de sus superiores, así como estímulos cuando realizan su trabajo de manera eficaz, también están satisfechos con su ambiente organizacional, es decir, mantienen buenas relaciones con sus colaboradores, su producción de la misma manera si los trabajadores piensan que la empresa se preocupa por su bienestar integral, brindándoles buenas condiciones de trabajo, horarios flexibles, descansos adecuados, considera adecuada la remuneración del trabajo realizado, pero mucho más importante que brindar oportunidades de desarrollo, los empleados se sentirán motivados y, por lo tanto, aumentarán la productividad de la empresa.

b) Antecedentes Nacionales

Cueva y Ramírez (2021) en su investigación *Relación existente entre la motivación y la productividad de los colaboradores de la empresa Hallmark S.A. en el periodo 2019*, tuvo como objetivo conocer y describir la relación existente entre la motivación y la productividad laboral de los trabajadores. Su metodología empleada fue la no experimental – correlacional - descriptivo, con corte transversal, utilizo como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario conformado por

23 ítems, la población y muestra estuvo conformada por 25 colaboradores. Como resultados obtuvo que el 79.3% se encuentran medianamente motivados por los factores intrínsecos, mientras que un 27.6% está completamente motivado por los factores extrínsecos. Los autores concluyeron que si existe relación positiva alta entre motivación y productividad, la motivación extrínseca influye de manera moderada en la eficiencia y que la motivación intrínseca afecta de manera positiva en la eficiencia y eficacia.

Matta (2019) en su investigación *Impacto de la motivación laboral para el incremento de la productividad en el Taller X-40 Construcciones Navales - SIMA, CALLAO, 2018*, tuvo como objetivo determinar el impacto que ejerce la motivación laboral, para el incremento de la productividad en los trabajadores. Su metodología empleada fue descriptiva – correlacional, no experimental, transversal, utilizo como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario conformado por 21 ítems, la población y muestra estuvo conformada por 25 colaboradores. Como resultados obtuvo que el 90% de los trabajadores se siente motivado, el 30% está conforme con el salario y los incentivos, el 72.5% está conforme con la seguridad y estabilidad. El autor concluyo que la motivación ejerce gran impacto en los colaboradores para que aumenten la productividad.

Lozano y Mori (2019) en su investigación *Motivación y su relación con la productividad Laboral de los colaboradores del departamento de logística del Hospital II-2- Minsa, Tarapoto, 2018*, tuvo como objetivo determinar la relación de la motivación con la Productividad Laboral. Su metodología fue de tipo básico, cuantitativo, no experimental, de corte transversal, descriptivo – correlacional, utilizo

como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario conformado por 20 ítems, la población y muestra estuvo conformada por 18 colaboradores. Como resultados obtuvo que la motivación se da a veces en un 57.1%, la productividad laboral se da a veces en un 90.5%, la eficiencia se da a veces en un 71.4%, la efectividad se da a veces en un 95.2%. Los autores concluyen que la motivación se relaciona en un nivel bajo con la productividad laboral, donde a mayor motivación, existirá mejor productividad laboral.

Antuash (2018) en su investigación *La motivación laboral mejora la productividad en la empresa Rio Hotel SRL Bagua – 2018*, tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y la productividad en la empresa Rio Hotel SRL Bagua – 2018. Su metodología fue descriptivo correlacional, de diseño no experimental, utilizo como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario conformado por 25 ítems, la población y muestra estuvo conformada por 15 colaboradores. Como resultados obtuvo que la motivación laboral no existe con 69%, el 71.0% opinan que no existe una política de elevar los niveles de productividad mediante la optimización del servicio. El autor concluyo que la productividad mantiene una relación significativa con la motivación laboral.

Vilchez (2018) en su investigación *Motivación y productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar SAC Callao – 2017*, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación y la productividad de los trabajadores. Su metodología fue básica, cuantitativo - correlacional, con corte transversal, de diseño no experimental, utilizo como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario conformado por 22 ítems, la población y muestra estuvo

conformada por 20 colaboradores. Como resultados obtuvo que la motivación fue de 73.3% bajo, la motivación intrínseca fue de 83.3% bajo, la motivación extrínseca fue de 66.7% bajo, la productividad fue de 80% medio alto, la eficacia fue 90% bajo, la eficiencia fue 73.3% bajo. El autor concluyo que existe una relación positiva entre las variables motivación y productividad, por lo tanto, la empresa debe tomar mayor importancia al trabajo en equipo y atención a los trabajadores ya que se encuentra con una aceptación baja y requieren mejorar su productividad.

c) **Antecedentes Locales**

Zaravia (2022) en su investigación *La motivacion y la satisfaccion laboral en la Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo 2021*, tuvo como objetivo conocer de qué manera la motivación se relaciona con la satisfacción laboral. Su metodología empleada fue tipo básico, de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental, con enfoque cuantitativo, utilizo como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario conformado por 26 ítems, la población y muestra estuvo conformada por 12 colaboradores. Como resultados obtuvo que el 48.9% esta medianamente de acuerdo con las recompensas economicas, el 40% estan mediante de acuerdo que el reconocimiento no economico no motiva, el 46.6% no esta motivado en su puesto de trabajo, el 51.1% esta conforme con el ambiente fisico. El autor concluye que si existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral, es decir a mayor motivación mayor será la satisfacción laboral.

Gonzales y Palacios (2022), en su investigación *Motivación laboral y desarrollo de recursos humanos de los trabajadores de la empresa Novama Consulting and Construction S.A.C. Huánuco, 2021*, tuvo como objetivo determinar

la relación existente entre la motivación laboral y el desarrollo de recursos humanos. Su metodología empleada fue el cuantitativo, descriptivo correlacional, tipo de investigación aplicada, su diseño fue no experimental transversal, utilizo como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario conformado por 22 ítems, la población y muestra estuvo conformada por 28 colaboradores. Como resultados obtuvo que el 68% presenta una motivación laboral alta, asimismo, el 30% indicó una motivación laboral de nivel medio y el 2% presentó un nivel bajo de motivación laboral. Los autores concluyeron que existe una correlación positiva alta entre la variable motivación laboral y desarrollo de recursos humanos.

Tarazona (2021), en su investigación *Motivación y el desempeño laboral en la empresa grifo Racing E.I.R.L., distrito de Amarilis, provincia y región Huánuco, 2019*, tuvo como objetivo determinar cómo se relaciona la motivación y el desempeño laboral. Su metodología empleada fue no experimental, descriptivo correlacional, utilizo como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario conformado por 27 ítems, la población y muestra estuvo conformada por 18 colaboradores. Como resultados obtuvo que el 57% está conforme con el salario que percibe, el 44% a veces se conforma con el reconocimiento e incentivos, el 94% está conforme con el ambiente, el 94% están conformes con el cumplimiento de sus funciones, el 75% es siempre eficiente. El autor concluye que toda actividad y esfuerzo que se haga para mejorar la motivación de los empleados esto repercutirá en mejorar la productividad.

Jimenez (2021) en su investigación *La motivación y su efecto en la productividad de los asesores financieros en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San*

Francisco – agencia Huánuco, 2020, tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la motivación y la productividad de los asesores. Su metodología fue empleada de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo y nivel de investigación descriptivo, así también tiene un diseño no experimental, utilizo como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario conformado por 27 ítems, la población y muestra estuvo conformada por 15 colaboradores. Como resultados obtuvo que el 100% afirma que el clima laboral es importante para la motivación, el 66.7% afirma que frecuentemente necesita del líder para motivarse, el 76.2% afirma que algunas veces alcanzan la productividad. El autor concluye que la motivación y la productividad se relacionan de una forma positiva, directa y de nivel alto; es decir en cuando exista un mayor incremento de la motivación hacia los asesores de ahorro y crédito existirá más productividad.

2.2. Bases teóricas de la investigación

a) Motivación

Concepto

Se define como el proceso de iniciar, dirigir y mantener la conducta para lograr una meta o satisfacer necesidades, es la fuerza que nos hace actuar y nos permite avanzar aún en situaciones difíciles (García A., 2022).

Este es un principio básico del comportamiento humano: nadie se mueve sin un motivo, sin una razón. La motivación se trata de completar las tareas diarias de forma continua y mantenerse con vida. Pero no solo eso, la motivación está relacionada con otras variables psicológicas, como los niveles de estrés, la autoestima, la concentración, productividad, etc., y como han demostrado muchos

estudios, tiene un efecto sobre la salud y la felicidad de todos nosotros (García A., 2022).

La motivación es un aspecto de gran relevancia en diversas esferas de la vida, incluido el trabajo, ya que orienta las acciones, por lo que es congruente con el elemento central que conduce a lo que hacen las personas y trabajan hacia las metas que se proponen (Aguirre G., et. al., 2019).

La motivación son todos aquellos factores que provocan comportamientos biológicos, psicológicos, sociales y culturales. Las motivaciones de cada uno son diferentes, porque las necesidades varían de un individuo a otro y producen comportamientos diferentes (Rodríguez, et. al., 2020, p. 56)

La motivación es personal y puede afectar positiva o negativamente la productividad; Para cada persona tiene un significado diferente, dando lugar así a diferentes formas de comportamiento. Además, cambia con el tiempo, determinando el desempeño humano; Así, una baja motivación laboral puede conducir a una baja productividad y viceversa, una alta motivación laboral conducirá a una alta productividad. La motivación es una causa y la productividad es su efecto (Rodríguez, et. al., 2020, p. 56).

La motivación se conoce como una variable dinámica que se da entre una persona y el contexto en el que se desenvuelve; cultivándose a lo largo del tiempo mediante la combinación de varios factores como el trabajo, las tareas realizadas, las relaciones personales que se establecen con compañeros y/o superiores; es una organización que juega un papel importante en el desarrollo personal y profesional de sus empleados (López, et. al., 2019, p. 20).

La motivación es un proceso que comienza con una disminución en el funcionamiento fisiológico o psicológico. Una necesidad desencadena una conducta o motivación dirigida a un objetivo y está relacionada con el curso de la conducta, es decir, la fuerza de la respuesta una vez que se elige el curso de acción y la persistencia de la conducta. Uno de los retos de cualquier organización es motivar a las personas, haciéndolas sentir decididas, seguras y comprometidas con el logro de sus objetivos, brindándoles la energía y el ánimo suficientes para triunfar en el trabajo. Así, el gerente debe conocer la motivación humana para obtener la cooperación de los empleados (López, et. al., 2019, p. 20).

Importancia

A continuación se presentan las necesidades básicas que son necesidades de supervivencia; en la segunda etapa, las necesidades de seguridad y protección; en el tercero están las relacionadas con nuestra naturaleza social, llamadas necesidades de afiliación; En el cuarto nivel están las necesidades de autoestima, llamadas necesidades de estima, y finalmente, en el nivel más alto, están las necesidades de autocontrol; En otras palabras, las necesidades superiores deben satisfacerse después de que se satisfagan las inferiores, por lo que no puede pasar a la siguiente hasta que satisfaga las anteriores (Maslow (1987) citado por Ayón, et. al., (2021)).

La motivación laboral es una motivación que recibe una persona a la que se le ordena realizar una acción positiva o negativa en su área de trabajo, los impulsos pueden surgir de cualquier parte, de hecho, no deben estar en consonancia con su trabajo, aunque esto puede deberse al ambiente de trabajo, la vida su familia o pareja (Gabini, 2018, p. 370).

El impacto de las dimensiones de la motivación laboral puede afectar negativamente a los trabajadores, ya que existe una disminución de la motivación en las actividades, el logro de metas, el rescate de valores y la satisfacción motivacional a través del esfuerzo continuo, lo que es ocasionado por la falta de estrategias motivacionales (Ayón, et. al., 2021).

Mendoza (2018), indica que existen muchos factores que influyen en la motivación, algunos de ellos son:

- **Puesto de trabajo:** este factor motivador depende del trabajo que se le ofrece al empleado, si lo disfruta y si puede desarrollarse. **Autonomía en el trabajo:** Dar responsabilidad y permitir que las ideas participen y aporten para que la empresa se desarrolle de acuerdo a la visión de los empleados. De esta manera, el empleado siente que es importante e importante en su trabajo en la empresa (Mendoza, 2018).
- **Ambiente de trabajo:** es necesario crear un ambiente de trabajo agradable con buenas relaciones entre varios miembros de la empresa. Esta es la forma correcta de aumentar la satisfacción y comodidad de los empleados en su trabajo. Los empleados también deben sentir que se identifican con los valores de la empresa (Mendoza, 2018).
- **Condiciones laborales:** los empleados se sentirán motivados de acuerdo a su salario si tienen metas, horarios flexibles, equilibrio trabajo-personal y todas las demás condiciones incluidas en el contrato de trabajo (Mendoza, 2018).
- **Onboarding:** las organizaciones lo implementan de tal manera que el nuevo integrante de la empresa se integre total e inmediatamente a su trabajo. En este

tipo de procesos, sintiéndose implicado el empleado, parte de la empresa desde el primer momento (Mendoza, 2018).

Por medio de la motivación, se pueden lograr los objetivos comerciales. El factor humano juega un papel fundamental porque son las personas quienes realizan las funciones de planificación, organización, dirección y control. Sin personas la organización no existe, de ellas depende mucho el éxito de la mencionada organización. Lo más importante es que las personas estén debidamente motivadas para alcanzar las metas organizacionales, así como las metas personales (Rodríguez, et. al., 2020, p. 56).

En la motivación existen varios tipos, sin embargo, la motivación extrínseca e intrínseca son las principales, donde la motivación extrínseca no es tratada de forma directa por los jefes, principalmente financiera porque es controlada por la empresa en su conjunto, la motivación interna del departamento se utiliza más a través de sugerencias y comunicación. Se recomienda que cada jefe investigue diferentes mecanismos con el fin de conocer al trabajador para identificar qué es lo que lo motiva, y a su vez diseñar la estrategia que aumente la satisfacción del empleado, generando positivas actitudes para desarrollar sus actividades (López, et. al., 2019, p. 22).

Dimensión 1: Motivación intrínseca

En este tipo de motivación interesa lo que se gana con el propio trabajo, como un paso hacia el desarrollo de la propia competencia. Los valores positivos del trabajo se dan en sí mismos y no para conseguir otra cosa. La productividad tiende a ser mayor en estos casos (Maslow (1987) citado por Ayón, et. al., (2021)).

Las motivaciones intrínsecas son los estímulos internos que tiene una persona para realizar una determinada actividad derivadas de una preferencia personal. Este tipo de motivación se da en el interior del individuo, sin que existan factores externos que influyan en la decisión de realizar esta acción. En cuanto al aprendizaje, se refiere al aprendizaje, porque piensa por sí mismo. Así, esta motivación surge de la propia persona, es decir de sí mismo, en tanto confluyen los aspectos internos, tales como: la autodeterminación, la curiosidad, el desafío y el esfuerzo, quienes dirigen sus acciones hacia un determinado fin o meta (Álvarez, 2020).

La motivación intrínseca es una motivación que proviene de uno mismo. Te motiva a hacer cosas que realmente disfrutas. Si bien es cierto que lo ideal es que una persona esté intrínsecamente motivada para hacer cosas, derivada de su deseo interior de lograr algo especial, no es prudente incluir una recompensa por el trabajo bien hecho (Peiró, 2021).

Es una motivación que viene del interior de la persona, no de una recompensa externa. Se refiere al deseo de autorrealización y crecimiento personal, y al placer que uno siente al realizar una actividad, permitiéndole estar en un "estado de flujo" durante la actividad. Esta motivación se relaciona con el buen desempeño, pues cuando se presenta, una persona no se limita a seguir lo mínimo necesario para lograr una recompensa, sino que participa en sus actividades y decide dedicar su tiempo (García A., 2022).

La motivación intrínseca surge del propio individuo cuando percibe un entorno favorable, que le genera satisfacción y un comportamiento propicio para la

realización de su tarea, porque le gusta lo que le gusta, no porque tiene que hacer para lograr algo. En el ámbito laboral es muy importante que el empleado disfrute del trabajo que realiza y se sienta cómodo, ya que esto le permite mantenerse motivado en el día a día. Este tipo de motivación no se basa en premios y recompensas, sino en el logro que siente el empleado al completar el puesto. Eso significa que el trabajador trabaja porque le gusta (López, et. al., 2019, p. 22).

La motivación intrínseca es el poder que nos hace hacer las cosas solo por el disfrute de ellas, este poder proviene del propio sujeto. Esta se basa en la autonomía y la competencia, la satisfacción y la alegría; Además, es un aspecto que debe tenerse en cuenta a la hora de interpretar el comportamiento de los sujetos (Aguilar y Aguilar, 2018).

Indicadores de la motivación intrínseca

1. Responsabilidad

Según la Real Academia Española (2022), indica que La responsabilidad es la capacidad que tiene todo sujeto activo de derecho de percibir y aceptar las consecuencias de un acto realizado libremente. Asimismo, surge una posición u obligación moral hacia alguien por un posible error en determinada cosa o asunto.

Un papel importante lo juega el responsable directo del nuevo empleado, quien se encarga de dirigir las actividades laborales de la persona, y es conveniente destacar desde el principio lo básico e indelegable de esta responsabilidad (Herrero y Marin, 2018, p. 126).

El aprendizaje en el trabajo, como indicador de suficiente responsabilidad social, favorece la creatividad y participación de los empleados en el fin perseguido por la empresa (Appuhami, 2019, p. 575).

La conducta prosocial se define como una acción que realiza un miembro de una organización en beneficio de las personas con las que interactúa, cumpliendo los roles que les asigna la organización. De esta manera, es posible formar la responsabilidad social de la empresa, que tiene un impacto significativo en el desempeño de los empleados (Shin y Hur, 2020).

Las dificultades en la formación de los trabajadores; Si bien se han implementado actividades educativas, no son suficientes para la capacidad educativa de estos trabajadores. Insuficiente comunicación entre los empleados y su entorno social, la necesidad del proyecto de acciones de reconocimiento y acciones que van más allá del ámbito de la empresa; Aunque parece existir un alto grado de responsabilidad entre ellos, no se reconoce la solidaridad y el correspondiente compromiso con el objeto social de la empresa (Deroncele A., et. al., 2021).

2. Autonomía

La autonomía es la facultad, dentro de un estado, de tener municipios, provincias, regiones u otras entidades, regidas por sus propias reglas y órganos de gobierno (Real Academia Española, 2022).

La autonomía se utiliza para ver qué tan bien puede trabajar solo o necesita un seguimiento constante para saber si puede realizar sus actividades (Crespo, 2021, p. 444).

Es importante tener en cuenta la autonomía del empleado, porque si se le permite ejercer sus funciones de forma independiente y sin excesiva supervisión, la evaluación de la responsabilidad de un área específica, por pequeña que sea, la garantía de la motivación es la garantía. de fortalecer su motivación (Manjarrez, et. al., 2020).

La motivación intrínseca se define como el interés y el placer de hacer algo. Las percepciones de competencia, eficacia y autonomía están relacionadas con el valor intrínseco de la actividad realizada. Este término describe una tendencia hacia el conocimiento experto, el interés espontáneo y las preguntas que son importantes para el desarrollo de la cognición social. Todos estos elementos son la base de la alegría y la vitalidad a lo largo de la vida (Aldana, et. al., 2018).

3. Talento

Persona inteligente o apta para determinada ocupación o que tenga la capacidad para desempeñar ciertas funciones en favor de una organización (Real Academia Española, 2022).

El talento humano es el recurso más importante y puede generar crecimiento en cualquier entidad. Es por eso que empresas de todo tipo, tamaño, industria y ubicación se enfocan en satisfacer sus necesidades y crear espacios donde superen sus expectativas y logren su satisfacción (Nolazco L., et. al., 2021, p. 162).

El talento humano también alimenta el conocimiento existente, la cotidianidad, la indagación y la retroalimentación constante de información (Azogue P. y Barrera E., 2020, p. 103).

Una buena gestión de RRHH debe considerar los planes de motivación de sus empleados para que se comprometan con la empresa y alcancen los buenos resultados necesarios para alcanzar los objetivos empresariales. También se deben elaborar perfiles de trabajo, que orienten al socio hacia las tareas y responsabilidades a desempeñar; para que el colaborador sepa lo que se espera de él y que ayuden a mejorar el desempeño de la gestión del talento humano y así contar con el personal más adecuado para cada tarea (Macías Q., et. al., 2020).

4. Satisfacción del trabajo

La satisfacción laboral es uno de los aspectos más estudiados del comportamiento organizacional en el siglo XX, y una de las principales razones del interés en esta variable es comprender diversas variables relacionadas con la eficacia organizacional, como el compromiso organizacional, los ingresos, el ausentismo y la eficiencia (Judge, et. al., 2017)

De forma individual la satisfacción laboral es un factor que refleja las emociones y los afectos del trabajador con su trabajo, es decir es un conjunto de emociones generadas en los trabajadores, por la vivencia de situaciones personales y organizacionales, produciendo así una satisfacción agradable o negativa (Li, et. al., 2020).

Todas las empresas se esfuerzan por ser exitosas y competitivas, y las personas son las responsables de lograr estos objetivos, por lo que es importante considerar a los empleados por encima de todo, para que se sientan satisfechos, valorados y reconocidos por el trabajo que realizan (Macías Q., et al. . , 2020).

La insatisfacción incide en que los empleados no se sienten comprometidos con la empresa para realizar las tareas que se les asignan, también se nota que el personal no tiene claro lo que la empresa espera de ellos y no está definido. tareas que generan una pérdida de tiempo. proceso de tarea confiable (Macías Q., et. al., 2020).

5. Aprendizaje

Es la acción y efecto de aprender algún arte, oficio u otra cosa, es decir es lo que adquiere por la práctica de una conducta (Real Academia Española, 2022).

Los procesos de aprendizaje posibilitan el logro de la competencia, y sus resultados evidencia el desarrollo de los proyectos (Méndez M., 2021).

El aprendizaje se caracteriza por analizar en qué medida los empleados han adquirido información y habilidades planificadas con la ayuda de programas de capacitación, la ventaja es analizar si realmente se interioriza el conocimiento y permite la comparación entre grupos, la desventaja es el hecho de aprender. no siempre significa que mejora el desarrollo real del trabajo. Puede suceder que el empleado no esté motivado y se pierda el potencial de desempeño (Herrero y Marin, 2018, p. 171).

Dimensión 2: Motivación extrínseca

Este tipo de motivación se interesa por un escenario ganado a través del trabajo para demostrar habilidad. Los valores positivos del trabajo se dan en sí mismos, no para conseguir otra cosa. En estos casos, la productividad es mayor (Maslow (1987) citado por Ayón, et. al., (2021)).

La motivación extrínseca se caracteriza por realizar actividades donde el usuario recibe estímulos negativos o positivos, pero del exterior. Estas son cosas que están fuera de tu control y no están impulsadas por una motivación puramente interna. Pero la motivación extrínseca no puede ser solo una recompensa positiva, también puede ser lo contrario y una recompensa negativa (Peiró, 2021).

La motivación extrínseca significa que los estímulos motivacionales provienen del exterior del individuo y de la actividad. Por lo tanto, el factor motivador es recompensado externamente con dinero o reconocimiento. La motivación extrínseca no se basa en la satisfacción que se obtiene al realizar una serie de acciones, sino en la recompensa que sólo se relaciona indirectamente con ella, como si fuera un subproducto, es decir, si el sujeto puede trabajar. difícil, gana dinero extra o estudia mucho para ganar reconocimiento en la sociedad que te dará un buen trabajo después de terminar tus estudios. Una persona extrínsecamente motivada trabajará duro en la tarea que se le asigne, aunque no tenga ningún interés, porque la anticipación del trabajador extrínseco lo motiva a cumplir con la fecha límite (García A., 2022).

Motivación extrínseca es un incentivo externo el que estimula al empleado, ganando ventaja debido a su desempeño laboral. Si bien está directamente relacionado con lo que puedes obtener de los demás en tu trabajo (sobrevivencia y/o logro de la felicidad material), no siempre es la mejor forma de ganar productividad empresarial, pues si se encamina mal, puede perjudicarlo. Por ejemplo, usualmente los incentivos económicos que brindan las empresas son por reconocimiento y recompensa por el trabajo realizado de los empleados (López, et. al., 2019, p. 22).

Indicadores de la motivación extrínseca

1. Comunicación organizacional

La comunicación se basa en la información que necesita para desarrollar su trabajo, si ha sido reconocida y cómo se relaciona con sus compañeros y superiores (López, et. al., 2019, p. 69).

La comunicación organizacional es establecida por las instituciones que forman parte de su cultura, porque la comunicación entre los trabajadores de diferentes niveles debe ser fluida (Castro A., 2017, p. 19).

La formalidad de la comunicación de la organización la determina la propia empresa, se estructura de acuerdo con el tipo de organización y sus objetivos, y también se controla y obedece sus reglas. Entre las herramientas de comunicación conocidas en el campo se encuentran, p. nota, reuniones, correo electrónico (Castro A., 2017, p. 20).

Se refiere al mecanismo y estilo de su comunicación con los demás, la claridad de su mensaje (en relación con los objetivos que persigue al comunicarse); su capacidad para codificar o decodificar mensajes; resultados (como el impacto en las acciones de otros); puedes en tus mensajes. Este factor se valora de dos formas: comunicación oral o escrita (Crespo, 2021, p. 438).

2. Clima organizacional

El clima organizacional depende de la motivación de los miembros. Cuando esta es alta, se potencia la cultura organizacional, lo que conduce a

relaciones de satisfacción, aliento, interés y cooperación. Por el contrario, si los miembros están frustrados y frustrados y su motivación es baja, el clima organizacional tiende a deteriorarse. Caracterizado por depresión, apatía, apatía, insatisfacción y, en casos extremos, frustración con condiciones como agresión, confusión e inconformidad, a menudo causadas por un conflicto frontal con la empresa. (López, et. al., 2019, p. 46)

3. Incentivos

Los incentivos son elementos que pueden satisfacer una necesidad, ayudando a restablecer el equilibrio original. En general, los incentivos son externos al individuo y pueden variar según la situación presentada (López, et. al., 2019, p. 32).

Los incentivos económicos que se ofrecen son para mejorar o mantener la productividad y la calidad deseadas. Estos incentivos miden el esfuerzo de los empleados para alcanzar determinadas metas de desempeño y proporcionan un alto efecto motivacional, lo que significa beneficios para ambos componentes, tanto para el empleado como para la empresa. Los pagos de estas recompensas son costos variables que reducen el logro de resultados; El salario, por otro lado, se trata como un costo fijo que en gran medida no está relacionado con el desempeño.

4. Capacitación del personal

La capacitación del personal es una de las fuentes de mejora de la productividad para que los empleados obtengan incentivos para trabajar, aumenten el capital de la empresa y eviten la pérdida de puestos de trabajo. Es probable que las

organizaciones que se enfocan en el desarrollo del talento humano puedan establecer políticas de contratación y, por lo tanto, hacerlo mejor (Obando Ch., 2020, p. 167).

La capacitación incide directamente en el trabajador, volviéndolos más calificado y comprometidos con su trabajo, además es parte de la cultura corporativa que permite a los empleados desarrollar las habilidades que necesitan para desenvolverse efectivamente dentro de la organización, haciendo sentir al talento humano como parte importante de la empresa, también ayuda al clima laboral ya que cuida el desarrollo dentro de la misma. la empresa. organización (Obando Ch., 2020, p. 167).

La capacitación de los trabajadores es un tema pendiente en los países de menor desarrollado, debido a que los programas de capacitación son improvisados en su mayoría, porque no existe un registro de resultados y el programa es menos único en este tema (Bouzas O. y Reyes G., 2019, p. 40).

La capacitación se realiza medio plazo, con el fin de preparar al trabajador para que puedan promocionar para las futuras demandas de competencias o puestos de trabajo sobre todo en empresas en expansión (Herrero y Marin, 2018, p. 152).

5. Seguridad e Higiene

La higiene y seguridad en el trabajo proporciona un contexto físico y psicológico agradable y seguro para el empleado (López, et. al., 2019, p. 47).

Un adecuado programa de seguridad e higiene ocupacional considera no sólo la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, sino también la salud integral delo trabajador (Crespo, 2021, p. 171).

La seguridad es un derecho y a su vez una obligación de todos, por ello en necesario educar para la seguridad. Asimismo, se entiende como técnica que estudia y norma la prevención de actos y condiciones inseguras causantes de los accidentes de trabajo. Esto implica al conjunto de técnicas que se aplican en la reducción, control y eliminación de accidentes de trabajo, previo estudio de sus causas (Crespo, 2021, p. 172).

Las condiciones de higiene y seguridad no inquietan en el proyecto organizacional y la vigilancia e inspección las autoridades que realizan no suelen ser efectivas (Bouzas O. y Reyes G., 2019, p. 14).

6. Supervisión

La supervisión de manera genera es un elemento importante dentro de cualquier empresa, de ello depende la calidad, el rendimiento y la moral de las personas a su cargo, además dirige y evalúa el trabajo de las personas. Actualmente este concepto se amplió a que se fomenta la comunicación y el trabajo en equipo en su grupo de trabajo. Incluyen la lideración de las personas y facilita la auto evaluación de su trabajo (Martínez L., 2021).

En el nuevo caso, es necesario realizar una revisión para comprobar el nivel de adaptación al grupo de trabajo ya la cultura de la empresa, si cumple con las

proyecciones sobre sus competencias, educación, formación y actitud para trabajar (Herrero y Marin, 2018p. 128).

7. Remuneración

La remuneración económica es un factor en la retención de empleados. Un salario es la base del contrato de un empleado con una organización. Sin embargo, existen muchas otras técnicas que complementan esta recompensa que aumentan la motivación y el compromiso de los trabajadores, lo que se traduce en un mejor desempeño y una mayor productividad (Rodríguez, et. al., 2020, p. 58).

Dentro de la remuneración fija se encuentra el monto percibido por el trabajador ya sea en forma mensual, quincenal, semanal, como contrapartida por el puesto que ocupa en la organización (Crespo, 2021, p. 247).

Desde una perspectiva interna, cuanto más importantes sean las tareas y responsabilidades, más valioso será el puesto. Las tareas que requieren más conocimientos, habilidades y capacidades deben ser más valiosas para la empresa y por tanto su retribución debe ser diferente (Herrero y Marin, 2018, p. 90)

b) Productividad

a) Definición

El concepto de productividad ha ido evolucionando a lo largo del tiempo y en la actualidad existen muchas definiciones diferentes para ella, así como los factores que la componen, sin embargo, existen algunos factores que se definen como constantes tales como; producción, personas y dinero. A través de la producción se puede explicar la eficacia y eficiencia de un proceso de trabajo para

obtener servicios o productos que satisfagan las necesidades de la sociedad, donde se transforma los medios de producción, compuestos por los más diversos objetos de trabajo, y los medios de trabajo deben activarse; el ser humano porque es quien pone en relación directa el objeto y el medio del trabajo para dar lugar al proceso de trabajo; y el dinero, un medio para evaluar los esfuerzos de una persona y su organización en relación con la producción y sus productos o servicios, así como su impacto en el medio ambiente (Rodríguez, et. al., 2020, p. 59).

La productividad se define como la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados en su proceso. Para las empresas manufactureras, la productividad se utiliza para medir el desempeño de su gente, máquinas, equipos de trabajo y trabajadores (López, et. al., 2019, p. 40).

Productividad es sinónimo de rendimiento. En un enfoque de sistemas, se dice que algo o alguien es productivo en función de la cantidad de recursos (insumos) utilizados en un período de tiempo determinado que produce el mayor beneficio. Así, para maquinaria y equipo, la productividad está dada dentro de su especificación, pero no en el caso de recursos humanos o trabajadores, sino que se deben tomar en cuenta los factores que la afectan (López, et. al., 2019, p. 40).

b) Importancia

La productividad es muy importante en la gestión empresarial. Gracias a este indicador, es posible obtener información sobre los recursos gastados para lograr los objetivos de la empresa. Este concepto está íntimamente relacionado con los conceptos de eficiencia y eficacia; Estos indicadores ayudan a evaluar la

capacidad de la organización para lograr sus objetivos y optimizar los recursos (Fontalvo, et. al., 2018, p. 58).

La productividad es de naturaleza sistemática, es decir. no lo determina un factor, sino muchas cosas afectan el nivel de productividad de la empresa, hay factores internos; qué organizaciones se ven afectadas y factores externos que son independientes de la empresa, pero que igualmente determinan su comportamiento productivo, se destacan los recursos humanos como los factores más importantes (Fontalvo, et. al., 2018, p. 58 - 59).

La productividad laboral en una empresa puede orientarse hacia el logro de objetivos tomando ciertas medidas y utilizando factores como humanos, materiales y equipos además del tiempo. Esto se puede calcular como la relación entre la producción obtenida y el trabajo aplicado durante un tiempo específico en el proceso de producción, para medir la eficiencia operativa (Rodríguez, et. al., 2020, p. 59).

c) Medición de la productividad

Con respecto a la medición de la productividad se refiere al comportamiento y desempeño alcanzado por la organización y el uso de los recursos para alcanzar metas, aunque a nivel macroeconómico es la productividad de un área determinada o el comportamiento de todas las empresas de la región (Fontalvo, et. al., 2018, p. 56).

Según Fernández y Sánchez (1997) citado por Rojas, et. al., (2018), indica que las diferencias entre la eficiencia y eficacia, son:

- Eficiencia: Consiste en el énfasis en los medios, hace las cosas de manera correcta, resolución de problemas, salvaguardar los recursos, cumplir tareas y obligaciones, y entrenar los subordinados (Fernández y Sánchez, 1997 citado por Rojas, et. al., 2018).
- Eficacia: se trata de enfocarse en los resultados, hacer lo correcto, lograr metas, optimizar el uso de los recursos, lograr resultados y empoderar a los subordinados (Fernández y Sánchez, 1997 citado por Rojas, et. al., 2018).
- Lograr una buena productividad, eficiencia y eficacia conduce a procesos comerciales altamente competitivos y receptivos, donde la eficiencia se describe como la capacidad de los empleados para completar una tarea en relación con el tiempo y el costo. La eficacia, por otro lado, considera la medida en que se logran las metas y los objetivos. (Bolaños, 2020).

d) Dimensión 1: Eficiencia

La eficiencia es la relación de recursos o desempeño de actividades tales como: La relación entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad estimada o programada de recursos, y la medida en que se utilizan y traducen en productos. La eficiencia está relacionada con la productividad. Sin embargo, usar esta métrica sola como métrica pone más énfasis en hacer esto dentro de una organización, ya que la productividad solo está relacionada con el consumo de recursos y solo se considera la cantidad en lugar de la calidad de lo que se produce (López, et. al, 2019, p. 42)

Del latín *efficientia*, acción, fuerza, virtud de producir. Un criterio económico que indica la capacidad gerencial para producir los máximos resultados

con los mínimos recursos, energía y tiempo, de modo que los recursos disponibles se utilicen de manera óptima para lograr los resultados deseados (Rojas, et. al., 2018).

La eficiencia es medible y cuantificable, es un concepto positivo, en el sentido de que se puede afirmar que es una asignación eficiente. La eficiencia es una meta objetiva sobre la que se pueden hacer afirmaciones estrictamente positivas (Mankiw y Taylor, 2017).

Es la capacidad de lograr los objetivos utilizando los mínimos recursos posibles (por ejemplo, tiempo, financieros, recursos humanos, físicos, etc.) La utilización es la relación entre los resultados obtenidos y la cantidad de recursos utilizados (Cedeño y Alcívar, 2017).

Gestionar la eficiencia y calidad de los procesos, lo que ayuda a la empresa a lograr mayores utilidades en el corto, mediano y largo plazo (Saltos y Pérez, 2020).

Los indicadores de desempeño que se utilizan para monitorear el desempeño de una organización en la conversión de recursos en bienes y servicios. En otras palabras, miden el desempeño del proceso, se enfocan en cómo se hicieron las cosas y miden el desempeño de los recursos utilizados en el proceso. Están relacionados con la productividad. La eficiencia mide la relación entre la producción lograda y los insumos o recursos utilizados. La eficiencia se puede medir por: La productividad promedio de diferentes factores de producción, es decir, es la relación entre el producto producido por el sistema de producción y los recursos utilizados para lograr esa producción (recursos financieros o tiempo empleado o recursos humanos) (Contreras, et. al., 2017, p. 83-84).

Rentabilidad (combinan el uso de la inversión). Muestran cómo se han invertido los recursos en la biblioteca y ayudan a tomar decisiones sobre cómo asignar recursos a funciones, servicios o productos y determinar qué resultados se desean en función del número de usos y la satisfacción del usuario (Contreras, et. al., 2017, p. 83-84).

Indicadores de la eficiencia

1. Insumos

Conjunto de elementos que toman parte en la producción de otros bienes. (Real Academia Española, 2022).

Los insumos son todos los elementos y aditivos que requieren intervención en el proceso de producción de bienes o servicios. Estos insumos son recursos humanos como mano de obra, materiales o productos intermedios que se necesitan para llevar a cabo el proceso productivo de la empresa. Además, el valor de los insumos de producción es una parte importante de los costos de producción de la empresa. Por lo tanto, es importante gestionar la adquisición y el mantenimiento de manera eficaz (Méndez M., 2021, p. 56)

La información es un insumo organizacional que se puede reproducir, almacenar, proteger y utilizar en los procesos de producción y distribución y desarrollar habilidades para identificar y recopilar información pública o restringida existente que sea útil para esos fines (Méndez M., 2021, p. 11).

Los insumos se caracterizan por ser indispensable en la culminación del proceso productivo, deben tener equilibrado balance para que el proceso

productivo sea eficiente, influye en la calidad y precio final del producto o servicio de la empresa, son considerados bienes intermedios debido a que se usan para la producción de los bienes de consumo final, influyen de forma directa en los costos de producción de la organización, y último deben ser versátiles en adaptarse a los cambios de renovación de productos, mejorando la producción, innovación tecnológica, etc (Méndez M., 2021, p. 60).

2. Atención de necesidades

Las empresas deberían de identificar las necesidades del personal a corto o largo plazo, de esta manera se permitiría planificar los suministros en las organizaciones para el momento adecuado (Herrero y Marin, 2018, p. 96)

Para el pronóstico de necesidades es necesario determinar el número, las habilidades y la ubicación de los trabajadores que la empresa necesite en el futuro para alcanzar las metas (Herrero y Marin, 2018, p. 100)

El desarrollo de la carrera profesional suma los intereses y necesidades de la empresa con los intereses y necesidades individuales, es decir que el individuo desea encontrar oportunidades en la empresa, y a su vez que utilicen sus fortalezas, donde la organización le resuelva sus necesidades de desarrollo, y que su desarrollo sea un reto personal ajustándose a sus intereses, valores y estilo personal. Esto permitiría que los trabajadores cualificados se comprometieran con la empresa (Herrero y Marin, 2018, p. 147).

3. Calidad de servicio

La evaluación de la calidad del servicio es un tema ampliamente estudiado en la literatura científica, debido a que la calidad del servicio es heterogénea y corresponde a las percepciones de cada individuo (Park, et. al. ,2018).

Segun Zouari y Abdelhedi (2021) la calidad de servicio es un elemento esencial para lograr la satisfacción del cliente. La satisfacción del cliente es el control interno que cada persona hace sobre sus necesidades para ver si se le está prestando un servicio. La satisfacción del cliente está relacionada con la calidad del servicio y predice si los clientes regresarán a la organización para realizar transacciones económicas o solicitar nuevos servicios. En este sentido, es cierto que los constructos de los conceptos de calidad del servicio y satisfacción del cliente están interrelacionados, no es posible tener un estado de satisfacción del cliente sin antes exponerse con la calidad del servicio.

Yoon y Cheon (2020) establecen que la calidad del servicio es la evaluación del estado del servicio por parte del usuario, la calidad del servicio implica que la prestación del servicio está libre de errores. Además, la calidad del servicio se configura como una filosofía de excelencia que debe ser compartida por todos los usuarios de la organización. De acuerdo con esta afirmación, la calidad debe vivirse a diario y compartirse en todos los niveles de la organización, desde los gerentes hasta el personal operativo asociado al departamento.

4. Estandarización de procesos

Las actividades de los procesos son interdependientes, son independientes, pero están interrelacionadas y son repetitivas, porque cada vez que se activa el proceso se inicia esta secuencia de actividades. Sistémicamente, las

operaciones siempre se realizan de una forma particular, o al menos eso es deseable si se quiere obtener un resultado uniforme cada vez que se desarrolla el proceso. Por otro lado, todos los procesos deben agregar valor, convirtiendo la entrada en un resultado deseado (Pardo Á., 2017, p. 18).

La estandarización de los procesos es importante para los profesionales de recursos humanos debido a que se debe comprender cada proceso para encauzar el cambio organizativo (Herrero y Marin, 2018, p. 30)

5. Trabajo en equipo

Evaluamos si es una persona que puede o no trabajar en grupo; si trabajar en grupo mejora (y cómo) o debilita (y cómo) sus habilidades individuales; qué papel juega el empleado en el equipo (conductor, colaborador anónimo, espía, etc.); si se puede utilizar (y cómo) la experiencia y los resultados del trabajo en equipo (Crespo, 2021, p. 437).

Según Herrero y Marin (2018), indican que el trabajo en equipo es un conjunto de personas que se organizan de una forma determinada para lograr un objetivo común. Se caracteriza por lo siguiente:

- Existencia del liderazgo compartido, en todos los equipos siempre actúa alguien como líder, existe una cooperación entre todos los integrantes del grupo al momento de gestionarlo (Herrero y Marin, 2018, p. 31).
- El equipo decide, discute y realiza el trabajo en conjunto (Herrero y Marin, 2018, p. 31).

- Responsabilidad individual y grupal compartida (Herrero y Marin, 2018, p. 31).
- El producto del trabajo es grupal, es decir, el equipo entiende que el trabajo conseguirlo es gracias a la unión de todos los integrantes (Herrero y Marin, 2018, p. 31).
- El equipo soluciona los problemas en conjunto (Herrero y Marin, 2018, p. 31).
- En el equipo de trabajo cada miembro domina una faceta, por lo que los integrantes del equipo son complementarios (Herrero y Marin, 2018, p. 31).
- Es necesaria la coordinación de todos los componentes del equipo, por lo que debe existir una buena comunicación (Herrero y Marin, 2018, p. 31).

e) Dimensión 2: Eficacia

Del latín *efficere* que a su vez se deriva del término *facere*, que significa “hacer o lograr”, se refiere al logro de las metas y objetivos. Con capacidad de obtener los resultados planteados (Rojas, et. al., 2018).

La eficacia evalúa el impacto de lo que se está haciendo o del producto o servicio ofrecido. No es suficiente producir un servicio o producto específico con una eficiencia del 100% tanto en cantidad como en calidad, sino que debe ser adecuado. Algo que realmente satisfaga a los clientes o influya en el mercado (López, et. al., 2019, p. 42)

La eficacia consiste en centralizar los esfuerzos de las organizaciones y los procesos que debe llevarse a cabo para el cumplimiento de los objetivos (Rojas, et. al., 2018).

La eficacia también es un factor medible, donde se ha observado que a mayor nivel de eficiencia corresponde un mayor porcentaje de rendimiento, incluyendo mayor esfuerzo y dificultad. Estos son difíciles de conseguir (Bolaños, 2020).

La eficacia implica la revisión continua de los procesos y su óptima implementación, lo que genera para la organización, calidad en sus procesos y plusvalías favorables, para afrontar su crecimiento. Tanto para el reclutamiento como para la selección, la efectividad se demuestra cuando los profesionales demuestran un conocimiento profundo del proceso, rigurosidad y análisis frente a la información, asegurando los recursos necesarios, brindan y brindan oportunidades. Además, el objetivo principal es integrar en la organización a personas que tengan la capacidad de cumplir con las expectativas profesionales y personales, que se adapten a la empresa y que se apropien de su cultura y estrategia (Bolaños, 2020).

Un trabajador eficaz propone, facilita, busca, idealiza las herramientas y los procesos en general; cumple a cabalidad con lo planteado y genera satisfacción en los resultados. Cuando estos procesos son eficaces, entonces hablamos de calidad (Bolaños, 2020).

La eficacia de la organización se mide por el cumplimiento de las metas establecidas en sus planes de acción o las metas implícita o explícitamente incluidas en la misión. En otras palabras, comparar los resultados reales con los

resultados esperados, independientemente de los medios utilizados. Nos dice si se están haciendo las cosas que se deben hacer, los aspectos correctos del proceso (Contreras, Olaya, y Matos, 2017, p. 76).

Los indicadores de desempeño se enfocan en lo que se necesita hacer, por lo tanto, es importante conocer y definir operativamente los requerimientos del destinatario del producto o servicio, los beneficios que produce la organización, al momento de conformar el indicador de desempeño. De lo contrario, puede lograr una alta eficiencia en áreas no esenciales. El desempeño es a menudo difícil de medir en el seguimiento y evaluación de las organizaciones gubernamentales porque los objetivos no siempre son claros, en parte porque las demandas públicas y las ofertas políticas están llenas de ambigüedad (Contreras, et. al., 2017, p. 77).

Indicadores de la eficacia

1. Objetivos

Las empresas necesitan que sus empleados tengan éxito en el trabajo, por lo que también confían en sus empleados para lograr sus objetivos. Como tal, ambos son mutuamente dependientes (López, et. al., 2019, p. 16).

Empleados y empleadores van en la misma dirección. Necesitan un departamento de recursos humanos responsable de desarrollar y promover las estrategias adecuadas para crear un entorno motivador que permita a los empleados realizar sus tareas y contribuir de la manera más eficiente posible. Alcanzar los objetivos de la empresa y, por extensión, los suyos propios (López, et. al., 2019, p. 17).

Los objetivos de una empresa es el estado o situación que una empresa busca lograr en el futuro utilizando sus recursos disponibles actuales y predecibles (Rus A., 2020).

Los objetivos deben de ser realistas, coherentes, medibles y que se enfoque en la mojera continua, de esta manera la empresa podrá saber a dónde va y con qué recursos cuenta para lograr un futuro en su empres (Rus A., 2020).

2. Recursos

Los recursos son un conjunto de elementos que se pueden utilizar para resolver una necesidad o hacer funcionar un negocio. Por ejemplo: hidráulica natural, silvicultura, economía, humanos, entre otros (López, et. al., 2019, p. 7).

Los recursos de una empresa es una herramienta que ayuda a las organizaciones a alcanzar sus objetivos. Es decir, recursos que favorecen directamente al logro de las metas establecidas a través del proceso de gestión. La participación de estos elementos es fundamental para el desarrollo exitoso de los negocios de la empresa. Porque cada uno de estos recursos aporta una calidad única al proceso y respalda el resultado final de la producción (Black, 2018).

La importancia de los recursos de una empresa radica en la contribución de la empresa, individual y colectivamente, al logro de sus objetivos. Así, ciertos recursos sirven para adquirir nuevos y diferentes recursos, y es importante administrarlos de manera correcta y oportuna para optimizar las operaciones productivas de la empresa (Black, 2018).

c) Bases conceptuales

Accidente de trabajo: Se conoce a las lesiones o deficiencias orgánicas inmediatas o posteriores o las muertes que se producen repentinamente durante la actividad física o como consecuencia del trabajo son conocidas independientemente del lugar y el momento en que se produzcan. Son las lesiones físicas sufridas por el operador como consecuencia de la actividad laboral las que tienen como resultado la disminución o ineficacia de la integridad anatómica y fisiológica del trabajador (Crespo, 2021, p. 173).

Desarrollo: Se desarrolla a largo plazo para preparar a los sujetos para el desarrollo de sus carreras profesionales, suele encontrarse en organizaciones de aprendizaje que quieren formar profesionales de alto nivel que apunten a las más altas cualificaciones y busquen perfiles polifacéticos. y para que desarrollen habilidades de liderazgo se utilizan actividades formativas como mentoring y coaching (Herrero y Marin, 2018, p. 152).

Entrenamiento: Se construye a corto plazo para abordar las brechas de habilidades actuales y aumentar la efectividad del rol actual. También se implementa en la empresa durante el proceso de incorporación y puesta en marcha de los empleados (Herrero y Marin, 2018, p. 152).

Especialistas: Son personas dedicadas que se enorgullecen de tener y desarrollar habilidades y conocimientos técnicos. Suelen mostrar falta de interés por el trabajo de los demás, incluso de particulares (Herrero y Marin, 2018, p. 42).

Formación: Se define como el conjunto de actividades realizadas cuyo propósito es mejorar el rendimiento presente y futuro, incrementando las capacidades

de los trabajadores a través de la modificación y potenciación de sus conocimientos, habilidades y actitudes

Impulsos (motivos): Son vías por las cuales la persona trata de descubrir las motivaciones que le permitirán satisfacer la necesidad presentada y aliviar el estrés. Cuanto mayor es el estrés, mayor es el nivel de esfuerzo (López, et. al., 2019, p. 32).

Metas: Son los resultados que busca una persona y actúan como una fuerza importante atrayéndolos, y si se logran, reducen la necesidad humana; Estas fuerzas pueden ser positivas (elogio, reconocimiento, interés propio, aumento o promoción) o negativas (crítica, advertencia, desinterés y rechazo de la promoción) (López, et. al., 2019, p. 32).

Necesidades: Son los defectos internos que sacan al individuo del equilibrio fisiológico o psíquico, le crean estrés y lo impulsan a intentar satisfacerlo, lograr reducir o eliminar ese estrés (López, et. al., 2019, p. 32).

Planificación de recursos humanos: Se define como el proceso de elaboración e implementación de planes y programas donde la empresa se asegura del número suficiente del personal, con la cualificación necesaria, con puesto adecuados y en el tiempo oportuno, con el fin de realizar las cosas más útiles económicamente (Herrero y Marin, 2018, p. 96)

Recursos Humanos: Se considera que es el determinante de la productividad, ya que influye en gran medida y dirige otros factores (López, et. al., 2019, p. 41).

Seguridad: Esta es la falta de peligro durante la operación. Esto significa trabajo sin accidentes y enfermedades profesionales. El objetivo es minimizar las amenazas hasta eliminarlas, y lograrlo a través de la prevención (Crespo, 2021, p. 173).

III. Hipótesis

En el presente estudio de investigación titulado: La Motivación como Estrategia para incrementar la productividad de los trabajadores de la Empresa Constructora y Consultora Rivcon E.I.R.L. Huánuco, 2022, es de nivel descriptivo, por tanto, no se requiere realizar una demostración de hipótesis (Hernández y Mendoza, 2018)

IV. Metodología

4.1. Diseño de investigación

El tipo de investigación fue aplicada porque se indago como aplicar el estudio a la realidad. Con el fin de solucionar problemas específicos y de aplicación práctica (Rus Arias, 2020).

El enfoque cuantitativo permitió evaluar las variables de forma numérica y cuantificable, y a su vez a demostrar las variables por medios tablas y gráficos (Hernández y Mendoza, 2018)

La investigación cuantitativa permitió medir, describir, probar, experimentar, explicar y verificar el fenómeno en estudio, sus características se basaron en hechos, orientada a resultados, permite inferencia además de datos, expone una realidad estática, utiliza estadísticas y medidas y busca generalizaciones (Maldonado P., 2018, p. 20).

Debido a que la investigación consistió en recolectar datos por medio de un cuestionario, obteniendo como resultados tablas y graficas que permitan describir las variables.

La investigación descriptiva consistió en recolectar datos durante el proceso de investigación, usando múltiples formas, estableciendo un objetivo. Con el fin de conocer las situaciones, actitudes predominantes y costumbres por medio de la descripción exacta de las variables de forma cuantificable y medible (Hernández y Mendoza, 2018).

La investigación fue de diseño no experimental, corte transversal.

El trabajo de investigación fue no experimental (ex post facto) porque las variables no serán manipuladas y se observarán las variables conforme a su ambiente natural.

El diseño no experimental consistió en observar eventos y fenómenos en su estado natural, observo las situaciones que han ocurrido, estudiar la influencia de la variable independiente sobre la variable dependiente perteneciente, generalmente se hacen en una investigación. para recopilar los datos necesarios (Hernández y Mendoza, 2018, p. 174).

Debido a que la investigación se ejecutó en un determinado tiempo, además que se indago las variables en su entorno natural para obtener información confiable de manera directa.

Según Hernández y Mendoza (2018), indica que el corte transversal consistió en indagar los datos en un solo momento, espacio y en un tiempo específico para evaluar al fenómeno en su ambiente natural, además que los datos se obtienen una sola vez por medio de un corte de tiempo con diferentes alcances.

4.2. Población y muestra

Población

La población de la investigación está conformada por los trabajadores de la obra: Mejoramiento y ampliación del estadio municipal de San Rafael 1ra etapa; en total la población estuvo conforma por 28 trabajadores.

Según Hernández y Mendoza (2018), indica que la población es el conjunto de casos que cumplan ciertas características, limites que son definidos para el estudio.

La muestra

El tipo de muestra es censal, por tanto, la muestra de investigación está conformada por toda la población, es decir la muestra estuvo conformada por 28 trabajadores de la obra: mejoramiento y ampliación del estadio municipal de San Rafael 1ra etapa.

Según Hernández y Mendoza (2018), indica que la muestra de tipo censal abarca a toda la población debido a que comparten ciertas características que beneficie a la investigación.

4.3. Definición y operacionalización de variables e indicadores

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	FUENTE
Motivación	Se define como la pasión de las personas para realizar alguna actividad para maximizar el patrimonio de la empresa (Chiavenato, 2017, p. 48)	Motivación intrínseca	Responsabilidad	1. Cree Ud. que llegar a tiempo dice algo de su persona 2. Cree usted que puede realizar sus labores sin necesidad de supervisión	(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de cuerdo ni en desacuerdo (4) En Acuerdo (5) Totalmente de Acuerdo	Encuesta
			Autonomía	3. Considera usted que en algún momento el equipo de trabajo pueda inferir en sus decisiones sobre las actividades a realizar		
			Talento	4. Sus jefes saben de las habilidades que posee		
			Satisfacción del trabajo	5. Se siente satisfecho con el trabajo que realiza en la empresa. 6. Cree usted que las labores que realiza llenan sus expectativas		
			Aprendizaje	7. Considera Usted que el aprendizaje adquirido es suficiente para resolver cualquier dificultad dentro de sus funciones		
		Motivación extrínseca	Comunicación organizacional	8. Cree Usted que dentro de la organización se mantiene una comunicación fluida de forma directa y sincera		
			Clima organizacional	9. Percibe Usted un ambiente favorable y motivador en su entorno de trabajo		
			Incentivos	10. Otorgan al colaborador algún incentivo por lograr los objetivos trazados		
			Capacitación del personal	11. Se siente capacitado para realizar las actividades que se le delegan 12. Cree usted que el incremento de capacitaciones lograra que la empresa y usted crezca económicamente		
			Seguridad e Higiene	13. Considera usted que en la empresa se conservan las normas de seguridad e higiene		

			Supervisión	14. Considera Usted que es necesario llevar un control para que pueda hacer bien sus labores		
			Remuneración	15. Considera que la remuneración que percibe va acorde al esfuerzo que realiza		
Productividad	Representa la cantidad de bienes o servicios que produce la organización en relación con los recursos que emplea en el proceso productivo (Chiavenato, 2017, p. 134)	Eficiencia	Insumos	16. Llegan los insumos oportunamente para elaborar los servicios		
			Atención	17. Cree Ud. que la empresa atiende todas sus necesidades 18. Se siente escuchado por sus superiores		
			Calidad de servicio	19. Cree Ud. que el nivel de calidad de servicio es apropiado		
			Estandarización de procesos	20. El tiempo en que demora para realizar un servicio siempre es el mismo 21. Cree Ud. que los trabajos que realiza, siempre se hacen de la misma forma		
			Trabajo en equipo	22. Considera Usted que es conveniente el trabajo en equipo		
		Eficacia	Objetivos	23. Cree Ud. los trabajadores cumplen con los objetivos sin importar la forma de conseguirlo 24. Cree Ud. los trabajadores siempre alcanzan las metas que propone la organización 25. Cree Ud. los trabajadores siempre están dispuestos a ver mejores resultados		
			Recursos	26. Cree Ud. los trabajadores no escatiman los recursos cuando deben cumplir una meta en el trabajo 27. Cree Ud. los recursos están hechos para usarse sin importar la cantidad que empleen 28. Cree Ud. los trabajadores emplean la cantidad de recursos sin escatimar porque no les cuesta		

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica que se utilizará será la encuesta para la ejecución de la presente investigación fue la encuesta, aplicado a todos los trabajadores.

Las encuestas son estudios descriptivos, explicativos no empíricos o transversales, ya que a veces tienen como finalidad una estimación u otra, y a veces ambas (Hernández y Mendoza, 2018, p. 187).

Instrumento

El instrumento que se empleó son los cuestionarios de encuesta, para la variable motivación se aplicó 15 ítems y para la variable productividad se aplicó 13 ítems. Asimismo, estos datos fueron procesados para conseguir información relevante.

Un cuestionario es un conjunto de preguntas sobre variables de investigación que se utilizan en todo tipo de investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

4.5. Plan de análisis

Para el ordenamiento, clasificación y procesamiento de los datos recogidos con nuestro instrumento, se presentó a través de cuadros y gráficos estadísticos usando la técnica del paloteo usando Microsoft Excel, el cual permitió demostrar la hipótesis a través de la correlación de Pearson. Para la redacción se usó Microsoft Word, para la presentación se usó Microsoft PowerPoint y para medir la similitud se usó Turnitin.

4.6. Matriz de consistencia

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	METODOLOGÍA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	PLAN DE ANÁLISIS
La motivación como estrategia para incrementar la productividad de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Rivcon E.I.R.L. Huánuco, 2022	<p>GENERAL: ¿Cuáles son las principales características de la motivación como estrategia para incrementar la productividad de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Rivcon E.I.R.L. Huánuco, 2022?</p>	<p>GENERAL: Determinar las principales características de la motivación como estrategia para incrementar la productividad de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Rivcon E.I.R.L. Huánuco, 2022</p>	<p>No se requirió plantear una hipótesis debido a que es una investigación descriptiva La investigación descriptiva especifica las características y propiedades de las variables de estudio (Hernández y Mendoza, 2018)</p>	Motivación	<p>La población está conformada por 28 trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Rivcon E.I.R.L. Huánuco, 2022</p> <p>La muestra fue de tipo censal con n = 28</p>	<p>Tipo de investigación Aplicada</p> <p>Nivel de investigación Descriptivo</p> <p>Diseño de Investigación No Experimental - transversal</p>	<p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de encuesta.</p>	<p>Se utilizaron los siguientes programas informáticos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Microsoft Word • Microsoft Excel • Programa Adobe Reader (PDF) • Microsoft Power Point • Turnitin
		<p>ESPECÍFICOS: OE1: Describir las principales características de la motivación intrínseca como estrategia para incrementar la productividad de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Rivcon E.I.R.L. Huánuco, 2022</p>						
		<p>OE2: Describir las principales características de la motivación extrínseca como estrategia para incrementar la productividad de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Rivcon E.I.R.L. Huánuco, 2022</p>						
		<p>OE3: Describir las principales características de la eficiencia como estrategia para incrementar la productividad de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Rivcon E.I.R.L. Huánuco, 2022</p>						

		OE4: Describir las principales características de la eficacia como estrategia para incrementar la productividad de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Rivcon E.I.R.L. Huánuco, 2022						
--	--	--	--	--	--	--	--	--

4.7. Principios éticos

El estudio cumplió los criterios establecidos por el diseño de investigación cuantitativo de la Universidad Los Ángeles de Chimbote, conforme al formato los pasos a seguir en el proceso de investigación.

Asimismo, se cumplió el respeto a la autoría de la información bibliográfica, por ello se hará la referencia de los autores con sus respectivos datos y cumpliendo con el Código de Ética, aprobado por acuerdo del Consejo Universitario con Resolución N° 0037-2021-CU-ULADECH.

Todas las fases de la actividad científica deben conducirse en base a los principios de la ética que rigen la investigación en la ULADECH con los siguientes principios:

Protección a las personas. - Este principio nos dice “La persona en toda investigación es el fin y no el medio, por ello necesitan cierto grado de protección, el cual se determinará de acuerdo al riesgo en que incurran y la probabilidad de que obtengan un beneficio”. Se respetó la dignidad humana de los colaboradores como su identidad, diversidad, confidencialidad y privacidad. Asimismo, los sujetos de investigación participaron voluntariamente para disponer de información adecuada, con involucramiento y el pleno respeto de sus derechos fundamentales, en particular si se encuentran en situación de especial vulnerabilidad .

Beneficencia y no maleficencia. - Este principio nos dice “Se debe asegurar el bienestar de las personas que participan en las investigaciones”. En la investigación se respetó las siguientes reglas generales: no causar daño, disminuir los posibles efectos adversos y maximizar los beneficios

Justicia. - Este principio nos dice “El investigador debe ejercer un juicio razonable, ponderable y tomar las precauciones necesarias para asegurarse de que sus sesgos, y las limitaciones de sus capacidades y conocimiento, no den lugar o toleren prácticas injustas. Se reconoce que la equidad y la justicia otorgan a todas las personas que participan en la investigación derecho a acceder a sus resultados”. En la investigación el investigador fue obligado a tratar equitativamente a quienes participan en los procesos, procedimientos y servicios asociados a la investigación”.

Integridad científica. - Este principio nos dice “La integridad o rectitud deben regir no sólo la actividad científica de un investigador, sino que debe extenderse a sus actividades de enseñanza y a su ejercicio profesional. La integridad del investigador resulta especialmente relevante cuando, en función de las normas deontológicas de su profesión, se evalúan y declaran daños, riesgos y beneficios potenciales que puedan afectar a quienes participan en una investigación”. En la investigación se mantuvo la integridad científica al declarar los conflictos de interés que pudieran afectar el curso de un estudio o la comunicación de sus resultados.

Consentimiento informado y expreso. - Este principio nos dice “En toda investigación se debe contar con la manifestación de voluntad, informada, libre, inequívoca y específica”. En la investigación se solicitó respetuosamente la información con su consentimiento.

V. Resultados

5.1. Resultados

La presente investigación fue aplicado a 28 trabajadores de la Constructora y Consultora Rivcon E.I.R.L. Huánuco, 2022, de acuerdo con el cuestionario realizado se obtuvo lo siguiente:

Tabla 1.

Características de la Constructora y Consultora Rivcon E.I.R.L.

Tiempo en el rubro	n	%
0 – 3 años	5	17.86
4 – 6 años	17	60.71
7 a más años	6	21.43
Total	28	100.00
Número de trabajadores	n	%
1 a 5 trabajadores	0	0
6 a 10 trabajadores	0	0
11 a más trabajadores	28	100.00
Total	28	100.00
Vínculo familiar	n	%
Familiares	16	57.14
Personas no familiares	12	42.86
Total	28	100.00
Objetivo de creación de la empresa	n	%
Generar ganancias	26	92.86
Subsistencia	2	7.14
Total	28	100

Nota: Cuestionario aplicado a los representantes de la Constructora y Consultora Rivcon E.I.R.L. Huánuco, 2022.

Tabla 2.

Principales características de la motivación intrínseca de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Rivcon E.I.R.L. Huánuco, 2022

MOTIVACION INTRINSECA	n	%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	32,10
En de acuerdo	14	50,00
Totalmente de acuerdo	5	17,90
Total	28	100,00
Puntualidad	n	%
En desacuerdo	11	39,30
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	39,30
En de acuerdo	1	3,60
Totalmente de acuerdo	5	17,90
Total	28	100,00
Supervisión	n	%
En desacuerdo	0	0,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,0
En de acuerdo	0	0,0
Totalmente de acuerdo	28	100,00
Total	28	100,00
Decisiones	n	%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	10,70
En de acuerdo	13	46,40
Totalmente de acuerdo	12	42,90
Total	28	100,00
Habilidades	n	%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	35,70
En de acuerdo	17	60,70
Totalmente de acuerdo	1	3,60
Total	28	100,00
Satisfacción	n	%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	39,30
En de acuerdo	15	53,60
Totalmente de acuerdo	2	7,10
Total	28	100,00
Expectativas	n	%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	35,70
En de acuerdo	7	25,00
Totalmente de acuerdo	11	39,30
Total	28	100,00

Continúa...

Tabla 2.

Principales características de la motivación intrínseca de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Rivcon E.I.R.L. Huánuco, 2022

Aprendizaje	n	<i>Concluye...</i> %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	10,70
En de acuerdo	22	78,60
Totalmente de acuerdo	3	10,70
Total	28	100,00

Nota: Cuestionario aplicado a los representantes de la *Constructora y Consultora Rivcon E.I.R.L. Huánuco, 2022.*

Tabla 3.

Principales características de la motivación extrínseca de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Rivcon E.I.R.L. Huánuco, 2022

MOTIVACION EXTRINSECA	n	%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	57,10
En de acuerdo	9	32,10
Totalmente de acuerdo	3	10,70
Total	28	100,00
Comunicación Organizacional	n	%
En desacuerdo	4	14,30
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	35,70
En de acuerdo	3	10,70
Totalmente de acuerdo	11	39,30
Total	28	100,00
Entorno	n	%
Totalmente en desacuerdo	1	3,60
En desacuerdo	4	14,30
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	32,10
En de acuerdo	6	21,40
Totalmente de acuerdo	8	28,60
Total	28	100,00
Incentivos	n	%
Totalmente en desacuerdo	1	3,60
En desacuerdo	3	10,70
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	35,70
En de acuerdo	3	10,70
Totalmente de acuerdo	11	39,30
Total	28	100,00
Capacitación personal	n	%
Totalmente en desacuerdo	1	3,60
En desacuerdo	5	17,90
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	32,10
En de acuerdo	4	14,30
Totalmente de acuerdo	9	32,10
Total	28	100,00
Incremento capacitación	n	%
En desacuerdo	4	14,30
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	39,30
En de acuerdo	4	14,30
Totalmente de acuerdo	9	32,10
Total	28	100,00

Continúa...

Tabla 3.

Principales características de la motivación extrínseca de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Rivcon E.I.R.L. Huánuco, 2022

		<i>Concluye...</i>
Seguridad e higiene	n	%
En desacuerdo	5	17,90
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	32,10
En de acuerdo	4	14,30
Total en desacuerdo	1	3,60
Totalmente de acuerdo	9	32,10
Total	28	100,00
Control	n	%
En desacuerdo	8	28,60
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	28,60
En de acuerdo	5	17,90
Totalmente de acuerdo	7	25,00
Total	28	100,00
Remuneración	n	%
En desacuerdo	4	14,30
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	32,10
En de acuerdo	1	3,60
Totalmente de acuerdo	14	50,00
Total	28	100,00

Nota: Cuestionario aplicado a los representantes de la *Constructora y Consultora Rivcon E.I.R.L. Huánuco, 2022.*

Tabla 4.

Principales características de la eficiencia de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Rivcon E.I.R.L. Huánuco, 2022

EFICIENCIA	n	%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	46,40
En acuerdo	13	46,40
Totalmente de acuerdo	2	7,10
Total	28	100,00
Insumos	n	%
Totalmente de acuerdo	16	53,60
En acuerdo	4	14,30
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	10,70
En desacuerdo	5	21,40
Total	28	100,00
Atención de necesidades	n	%
Totalmente en desacuerdo	1	3,60
En desacuerdo	4	14,30
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	21,40
En acuerdo	6	21,40
Totalmente de acuerdo	11	39,30
Total	28	100,00
Sentirse escuchado	n	%
Totalmente en desacuerdo	1	7,10
En desacuerdo	6	17,90
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	25,00
En acuerdo	6	21,40
Totalmente de acuerdo	8	28,60
Total	28	100,00
Calidad de servicio	n	%
Totalmente en desacuerdo	1	3,60
En desacuerdo	7	25,00
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	17,80
En acuerdo	4	14,30
Totalmente de acuerdo	11	39,30
Total	28	100,00
Tiempo de servicio	n	%
Totalmente en desacuerdo	1	7,20
En desacuerdo	5	14,30
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	7,10
En acuerdo	5	14,30
Totalmente de acuerdo	16	57,10
Total	28	100,00

Continúa...

Tabla 4.

Principales características de la eficiencia de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Rivcon E.I.R.L. Huánuco, 2022

		<i>Concluye...</i>
Forma de Trabajo	n	%
Totalmente en desacuerdo	4	10,70
En desacuerdo	4	14,30
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	7,20
En acuerdo	6	21,40
Totalmente de acuerdo	12	46,40
Total	28	100,00
Trabajo en equipo	n	%
En desacuerdo	5	17,90
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	7,10
En acuerdo	10	35,70
Totalmente de acuerdo	11	39,30
Total	28	100,00

Nota: Cuestionario aplicado a los representantes de la *Constructora y Consultora Rivcon E.I.R.L. Huánuco, 2022.*

Tabla 5.

Principales características de la eficacia de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Rivcon E.I.R.L. Huánuco, 2022

EFICACIA	n	%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	50,00
En acuerdo	13	42,90
Totalmente de acuerdo	1	7,10
Total	28	100,00
Cumplimiento de objetivos	n	%
Totalmente de acuerdo	7	28.50
En acuerdo	9	35.70
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	17,90
En desacuerdo	6	17.90
Total	28	100,00
Alcance de las Metas	n	%
Totalmente en desacuerdo	2	7,10
En desacuerdo	6	17,90
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	17,90
En acuerdo	10	42,80
Totalmente de acuerdo	4	14,30
Total	28	100,00
Mejores resultados	n	%
Totalmente en desacuerdo	1	3,60
En desacuerdo	1	3,60
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	21,40
En acuerdo	15	53,60
Totalmente de acuerdo	5	17,80
Total	28	100,00
Uso de recursos	n	%
Totalmente en desacuerdo	1	3,60
En desacuerdo	4	14,30
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	17,90
En acuerdo	9	32,10
Totalmente de acuerdo	9	32,10
Total	28	100,00
Usar recursos sin importar la cantidad	n	%
En desacuerdo	3	10,70
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	21,40
En acuerdo	12	42.90
Totalmente de acuerdo	7	25,00
Total	28	100,00

Continúa...

Tabla 5.

Principales características de la eficacia de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Rivcon E.I.R.L. Huánuco, 2022

Concluye...

Cantidad de recursos sin escatimar	n	%
Totalmente en desacuerdo	2	7,10
En desacuerdo	5	17,90
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	17,90
En acuerdo	12	42,80
Totalmente de acuerdo	4	14,30
Total	28	100,00

Nota: Cuestionario aplicado a los representantes de la Constructora y Consultora

Rivcon E.I.R.L. Huánuco, 2022

5.2. Análisis de resultados

Los análisis de los resultados obtenidos por medio del instrumento de 28 ítems aplicados a 28 trabajadores de la empresa Constructora y Consultora RIVCON E.I.R.L., son lo siguiente:

Con respecto al objetivo general, al determinar las principales características de la motivación como estrategia para incrementar la productividad de los trabajadores, se obtuvo que el 67.90% está conforme con la motivación y el 60.70% está conforme con la productividad, concordando con Basantes y Arguello (2021), Rodríguez, et. al., (2020), Cueva y Ramírez (2021), Matta (2019), Lozano y Mori (2019), Antuash (2018) y Vilchez (2018), los cuales demostraron una aceptabilidad entre la motivación y la productividad es de gran impacto debido a que la motivación aumenta la productividad, siendo la motivación una clave organizativa importante dentro de una empresa y es de importancia el trabajo en equipo y atención a los trabajadores para mejorar su productividad.

Según García A. (2022), la motivación es importante para lograr una buena productividad debido a su forma directa y a su vez este tiene efectos en la salud y felicidad del trabajador. Concordando con Fontalvo, et. al. (2018), Aguirre G., et. al., (2019), Rodríguez, et. al., (2020) y Ayón, et. al. (2021) resaltan que la motivación como factor relevante influye en el comportamiento de los trabajadores para que su productividad sea buena o mala, asimismo, esto permitirá si la empresa logra sí o no sus objetivos empresariales. En el caso de la Constructora y Consultora Rivcon E.I.R.L., se observó que la motivación de los trabajadores se encuentra en un buen nivel, por tanto, la productividad de los trabajadores la empresa logra sus objetivos.

López, et. al., (2019) y Maslow (1987) citado por Ayón, et. al., (2021) mencionan que la motivación como variable dinámica se desarrolla con el tiempo, es decir esto depende de las relaciones personales y del reconocimiento que el trabajador logra en la empresa ya sea por su desarrollo profesional o satisfacción. Esto nos indica que los resultados obtenidos muestran que los trabajadores de la Constructora y Consultora Rivcon E.I.R.L. se encuentran satisfechos y se desarrollan profesionalmente.

Con respecto al objetivo específico 1, al describir las principales características de la motivación intrínseca como estrategia incrementa la productividad de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Rivcon E.I.R.L. Huánuco, 2022, se obtuvo que el 50% está de acuerdo con la motivación intrínseca y el 17.9% está totalmente de acuerdo, esto indica que más de la mitad de los trabajadores está conforme con la motivación intrínseca. Además, la motivación intrínseca y la productividad de los trabajadores de la Constructora y Consultora Rivcon E.I.R.L. Huánuco, 2022, concuerdan con Maslow (1987) citado por Ayón, et. al., (2021), Álvarez (2020) y Fontalvo, et. al., (2018), que afirman que la motivación intrínseca es un estímulo interno es decir que este estímulo surge del mismo trabajador, donde los factores internos generan al interés de su propio trabajo, por ello que la productividad a ser mayor por el estímulo positivo, según Bolaños (2020), esto permitirá a la empresa obtener como resultado una productividad eficiente y eficaz.

García A. (2022) y López, et. al. (2019) mencionan que si el trabajador labora en la empresa porque le gusta se obtendría una productividad significativa debido a que no sería necesario otorgar premios o recompensas, de esta forma la

empresa reduciría costos en sus recursos humanos. Esto nos indica que la Constructora y Consultora Rivcon E.I.R.L. puede reducir los costos en precios o recompensas, es decir que no ha tenido la necesidad de usar esas estrategias.

Con respecto a la puntualidad el 39.3% está en desacuerdo, esto indica que llegar a tiempo a la empresa no es de importancia en el trabajador, sin embargo, Herrero y Marin, (2018), indica que la responsabilidad es importante porque es parte del carácter básico del sujeto como para dirigir su actividad laboral.

El 100% está totalmente de acuerdo con la supervisión, el 89.3% está conforme con las decisiones, el 64.3% está conforme con las habilidades, el 60.7% está conforme con la satisfacción laboral, el 64.3% está conforme con las expectativas, el 89.3% está conforme con el aprendizaje, estos resultados muestran que más de la mitad de los trabajadores tienen una motivación intrínseca adecuada en estos componentes. Concordando con Crespo (2021), Manjarrez, et. al. (2020), Judge, et. al., (2017), Méndez M. (2021), Herrero y Marin, (2018), concuerdan que estos componentes permiten incrementar la motivación intrínseca y a su vez mejorar el desarrollo profesional del trabajador.

Con respecto al objetivo específico 2, al describir las principales características de la motivación extrínseca como estrategia para incrementar la productividad de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Rivcon E.I.R.L. Huánuco, 2022, de demostró una conformidad de nivel medio entre la motivación extrínseca y la productividad, concordando con Maslow (1987) citado por Ayón, et. al., (2021), afirma que para el trabajador el tipo de motivación de interés es lo que se gana con el trabajo, los valores positivos son imprescindibles para que la productividad tienda a incrementarse, según Fontalvo, et. al., (2018), indica

que la productividad los factores externos influyen en el comportamiento de la productividad siendo los trabajadores el factor más importante, además Bolaños (2020), indica que esto permitirá a la empresa obtener como resultado una productividad eficiente y eficaz.

Con respecto al objetivo específico 3, al describir las principales características de la eficiencia como estrategia para incrementar la productividad de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Rivcon E.I.R.L. Huánuco, 2022, se obtuvo que el 46.43% está de acuerdo con la eficiencia y el 46.43% está totalmente de acuerdo, esto indica que más de la mitad de los trabajadores está conforme con la eficiencia. Concordando con Rojas, et. al. (2018), que afirman que la eficiencia es el uso de recursos disponibles para obtener resultados deseados. Asimismo, Cedeño y Alcívar (2017) confirma que es el uso de los mínimos recursos para cumplir los objetivos de la empresa. También, Saltos y Pérez (2020) indican que es la eficiencia alta permite mayores utilidades acorto, largo y mediano plazo.

Con respecto al objetivo específico 4, al describir las principales características de la eficacia como estrategia para incrementar la productividad de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Rivcon E.I.R.L. Huánuco, 2022, se obtuvo que el 42.86% está de acuerdo con la eficiencia y el 50% está totalmente de acuerdo, esto indica que más de la mitad de los trabajadores está conforme con la eficacia. Concordando con Rojas, et. al. (2018), que afirman que la eficacia se refiere al cumplimiento de los objetivos y metas de la empresa con capacidad de lograr los resultados propuestos. Asimismo, López, et. al. (2019) indican que la eficacia consiste en cumplir la satisfacción del cliente.

VI. Conclusiones

- Al determinar las principales características de la motivación como estrategia para incrementar la productividad de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora RIVCON E.I.R.L. Huánuco, 2022., se demostró la motivación y la productividad se encuentran en un nivel, debido a que la motivación es una clave organizativa importante dentro de la empresa y mejora la productividad.
- Al describir las principales características de la motivación intrínseca de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora RIVCON E.I.R.L. Huánuco, 2022, se demostró que la motivación intrínseca es de nivel alto, debido a que la motivación intrínseca es un estímulo interno es decir que este estímulo surge del mismo trabajador debido al interés de su propio trabajo, por ello que la productividad a ser mayor por el estímulo positivo.
- Al describir las principales características de la motivación extrínseca de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora RIVCON E.I.R.L. Huánuco, 2022, se demostró que la motivación extrínseca es de nivel alto, debido a que el trabajador tiene interés en lo que va a ganar con el trabajo y los valores positivos con la productividad porque tiende a incrementarse, además los factores externos con la productividad por medio de su comportamiento siendo los trabajadores el factor más importante.
- Al describir las principales características de la eficiencia de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora RIVCON E.I.R.L. Huánuco, 2022, se demostró que la eficiencia es de nivel alto, debido a que los trabajadores

cumplen los objetivos de la empresa apropiadamente salvaguardando los recursos.

- Al describir las principales características de la eficacia de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora RIVCON E.I.R.L. Huánuco, 2022, se demostró que la eficacia es de nivel alto, debido a que los trabajadores muestran resultados conforme a la optimización de los recursos.

VII. Recomendaciones

- Incorporar la Motivación en el plan estratégico de la Constructora y Consultora Rivcon E.I.R.L de acuerdo a los requerimientos de la empresa.
- Fortalecer la motivación extrínseca e intrínseca en la empresa, debido a que afectan directamente a la productividad de los trabajadores. Basado en los requerimientos, con el fin de brindar un servicio de calidad y en el beneficio de la constructora.

Referencias bibliográficas

- Aguilar, J., y Aguilar, A. (2018). Un modelo estructural de motivación intrínseca. *Acta de Investigación Psicológica*, 6(3), 2552-2557. Recuperado el 18 de setiembre de 2022
- Aguirre G., E., Calvache R., M., y Osejo D., D. (2019). Prueba Psicométrica MEIL: Motivación Extrínseca e Intrínseca en el Contexto Laboral. *Revista Criterios*, 26(2), 35-58. Recuperado el 10 de julio de 2022, de <https://revistas.umariana.edu.co/index.php/Criterios/article/view/2155/2372>
- Aldana, E., Tafur, J., y Leal, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica. *Revista Espacios*, 39(11). Recuperado el 18 de setiembre de 2022, de <http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/1974/Compromiso%20organizacional.pdf>
- Álvarez, J. (2020). *Relación de la motivación intrínseca y extrínseca con el aprendizaje del idioma ingles en el grado once*. Ecuador: Universidad de Cuauhtemoc. Recuperado el 22 de julio de 2022
- Antuash, M. (2018). *La motivación laboral mejora la productividad en la empresa Rio Hotel SRL Bagua - 2018*. Pimentel: Universidad Señor de Sipán. Recuperado el 20 de julio de 2022, de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4834/Antuash%20Jempets.pdf>
- Appuhami, R. (2019). Exploring the relationship between strategic performance measurement systems and managers'creativity: the mediating role of

psychological empowerment and organisational learning. *Accounting and Finance*, 59(4), 2201-2233. doi:<https://doi.org/10.1111/acfi.12287>

Ayón, G., Merchán, J., y Zambrano, M. (2021). Motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: Caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján. *Polo del conocimiento*, 6(9), 1663-1678. Recuperado el 22 de julio de 2022, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8094486.pdf>

Azogue P., J., y Barrera E., H. (2020). La motivación intrínseca en el aprendizaje significativo. *Revista Polo del Conocimiento*, 5(6), 99-116. doi:10.23857/pc.v5i6.1469

Basantes, R., y Arguello, R. (2021). *Influencia de la motivación laboral en la productividad de la empresa Pjp Catering*. Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo. Recuperado el 22 de julio de 2022, de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/7756/1/7.-TESIS%20RICHARD%20FERNANDO%20ARGUELLO%20HERN%c3%81NDEZ-ING-COM.pdf>

Black, A. (2018). *Como Funciona una Empresa: Guía Gráfica para el Éxito Empresarial*. DK. Recuperado el 30 de julio de 2022

Bolaños, A. (2020). Eficacia y eficiencia en los procesos de reclutamiento y selección de personal. *Revista Biumar*, 134-146. Recuperado el 22 de julio de 2022, de

<https://revistas.umariana.edu.co/index.php/RevistaBiumar/article/view/2331/2563>

Bouzas O., J., y Reyes G., G. (2019). *Gestión del talento humano*. México: IURE Editores. Recuperado el 30 de julio de 2022

Castro A., D. (2017). *Comunicación organizacional: técnicas y estrategias*. Barranquilla, Universidad del Norte. Recuperado el 30 de julio de 2022

Cedeño, F., y Alcívar, M. (2017). Auditoría en las empresas. *Revista Contribuciones a la Economía*, 20-56. Recuperado el 20 de julio de 2022

Chiavenato, I. (2017). *Planeación Estratégica: Fundamentos y aplicaciones* (Tercera ed.). México: MCGRAW-HILL Interamericana Editores, S.A. Recuperado el 20 de julio de 2022

Contreras, F., Olaya, J., y Matos, F. (2017). *Gestión por procesos, indicadores y estándares para unidades de información*. Lima. Recuperado el 22 de julio de 2022, de <http://eprints.rclis.org/30980/1/Gesti%C3%B3n%20por%20procesos%2C%20indicadores%20est%C3%A1ndares.pdf>

Crespo, G. (2021). *La gestión moderna de recursos humanos*. Buenos Aires: Eudeba. Recuperado el 30 de julio de 2022

Cueva, J., y Ramírez, M. (2021). *Relación existente entre la motivación y la productividad de los colaboradores de la empresa Hallmark S.A. en el periodo 2019*. Lima: Universidad Peruana Unión. Recuperado el 22 de julio

de 2022, de
http://200.121.226.32:8080/bitstream/handle/20.500.12840/4746/Jessica_Tesis_Licenciatura_2021.pdf

Deroncele A., A., Anaya L., Y., López M., R., y Santana G., Y. (2021). Motivación en empresas de servicios: Contribuciones desde la intervención psicosocial. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94). Recuperado el 18 de setiembre de 2022, de <https://www.redalyc.org/journal/290/29069612006/29069612006.pdf>

Fontalvo, T., De la Hoz, E., y Morelos, J. (2018). La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión Empresarial*, 16(1), 47-60. doi:<https://doi.org/10.15665/dem.v16i1.1375>

Gabini, S. (2018). *Potenciales Predictores Del Rendimiento Laboral: Una Exploración*. Edictorial Teseo. Recuperado el 22 de julio de 2022, de <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>

García A., J. (2022). *Tipos de motivación: las 8 fuentes motivacionales*. Recuperado el 10 de julio de 2022

Gonzales, B., y Palacios, D. (2022). *Motivación laboral y desarrollo de recursos humanos de los trabajadores de la empresa Novama Consulting and Construction S.A.C. Huánuco, 2021*. Universidad César Vallejo. Recuperado el 22 de julio de 2022, de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87632/Gonzales_CBMPalacios_TDK-SD.pdf

Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. Recuperado el 22 de julio de 2022

Herrero, A., y Marin, P. (2018). *Dirección de recursos humanos: gestión de personas*. Valencia: Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia. Recuperado el 30 de julio de 2022

Instituto Nacional de Estadístico e Informática. (2021). *Producción*. Recuperado el 18 de setiembre de 2022, de <https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/produccion-nacional-disminuyo-418-en-febrero-de-2021-12834/>

Instituto Peruano de Economía (IPE). (2021). *ECONOMÍA DE HUÁNUCO TODAVÍA POR DEBAJO DE NIVELES PRE PANDEMIA*. Recuperado el 18 de setiembre de 2022, de <https://www.ipe.org.pe/portal/economia-de-huanuco-todavia-por-debajo-de-niveles-pre-pandemia/>

Jimenez, C. (2021). *La motivación y su efecto en la productividad de los asesores financieros en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Francisco – agencia Huánuco, 2020*. Huánuco: Universidad de Huánuco. Recuperado el 22 de julio de 2022, de <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2906/Jimenez%20Olortegui%2c%20Carmela.pdf>

- Judge, T., Weiss, H., Kammeyer M., J., y Hulin, C. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 3, 356-374. doi:<https://doi.org/10.1037/apl0000181>
- Li, Y., Huang, H., y Chen, Y. (2020). Organizational climate, job satisfaction, and turnover in voluntary child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 119. doi:<https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2020.105640>
- López, M., Moyano, G., y Rodríguez, V. (2019). *La importancia de una buena motivación laboral*. Universidad Nacional de San Martín. Recuperado el 30 de julio de 2022, de <http://ri.unsam.edu.ar/bitstream/123456789/1195/1/TFPP%20EEYN%202019%20MG-RV.pdf>
- Lozano, P., y Mori, J. (2019). *Motivación y su relación con la productividad Laboral de los colaboradores del departamento de logística del Hospital II-2- Minsa, Tarapoto, 2018*. Tarapoto: Universidad César Vallejo. Recuperado el 20 de julio de 2022, de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40957>
- Macías Q., M., Ruiz C., S., y Valdivieso G., P. (2020). Talento humano y la satisfacción laboral en una empresa de construcción civil. *Revista Ingeniería Industrial*, 41(2). Recuperado el 18 de setiembre de 2022, de <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v41n2/1815-5936-rii-41-02-e4122.pdf>
- Maldonado P., J. (2018). *Metodología de la investigación social: paradigmas: cuantitativo, sociocrítico, cualitativo, complementario*. Bogotá: Ediciones de la U. Recuperado el 30 de julio de 2022

Manjarrez, N., Boza, J., y Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 12(1), 359-365. Recuperado el 20 de julio de 2022, de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>

Mankiw, G., y Taylor, M. (2017). *Economía*. España: Paraninfo.

Martínez L., I. (Dirección). (2021). *Supervisión Efectiva en la Empresa con enfoque en resultados* [Película]. Recuperado el 30 de julio de 2022, de <https://www.youtube.com/watch?v=BKbRifi9WZc>

Matta, J. (2019). *Impacto de la motivación laboral para el incremento de la productividad en el Taller X-40 Construcciones Navales - SIMA, CALLAO, 2018*. Lima: Universidad Tecnológica del Perú. Recuperado el 22 de julio de 2022, de https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2798/Janeth%20Vargas_Tesis__Titulo%20Profesional_2019.pdf

Méndez M., J. (2021). *Análisis económico* (Primera ed.). Grupo Editorial Patria. Recuperado el 30 de julio de 2022

Mendoza, C. (2018). *Factores que influyen en la Motivación*. Recuperado el 22 de julio de 2022, de <https://www.up-spain.com/la-motivacion-laboral-que-es-y-como-implementarla/>

Nolazco L., F., Bustamante C., E., Moreno R., R., y Carhuancho M., I. (2021). Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú. *INNOVA*

Research Journal, 6(1), 162-176.
doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1455>

Obando Ch., M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: una revisión literaria. *Revista de la Universidad Técnica de Manabí*, 11(2), 166-173. doi:https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *OIT y FIIC firman acuerdo de trabajo conjunto para fortalecer el sector de la construcción de América Latina*. Recuperado el 18 de setiembre de 2022, de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_750274/lang-es/index.htm

Pardo Á., J. (2017). *Gestión por procesos y riesgo operacional*. Madrid: AENOR - Asociación Española de Normalización y Certificación. Recuperado el 30 de julio de 2022

Park, S., Yi, Y., y Lee, Y. (2018). Heterogeneous dimensions of SERVQUAL. *Total Quality Management y Business Excellence*, 32. Recuperado el 30 de julio de 2022

Peiró, R. (2021). *Motivación extrínseca*. Recuperado el 30 de julio de 2022, de <https://economipedia.com/definiciones/motivacion-extrinseca.html>

Real Academia Española. (2022). *Diccionario de la lengua española*. Recuperado el 30 de julio de 2022, de <https://dle.rae.es/responsabilidad>

- Rodríguez, A., Segura, X., Elizondo, M., Moreno, R., y Montalvo, J. (2020). Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México. *Revista Espacios*, 41(43), 53-68. Recuperado el 20 de julio de 2022, de <http://www.revistaespacios.com/a20v41n43/a20v41n43p05.pdf>
- Rojas, M., Jaimes, L., y Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista Espacios*, 11-25. Recuperado el 22 de julio de 2022, de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>
- Rus A., E. (2020). *Objetivos de una empresa*. Recuperado el 30 de julio de 2022, de <https://economipedia.com/definiciones/objetivos-de-una-empresa.html>
- Shin, Y., y Hur, W. (2020). Supervisor Incivility and Employee Job Performance: The Mediating Roles of Job Insecurity and Amotivation. *154(1)*, 38-59. doi:<https://doi.org/10.1080/00223980.2019.1645634>
- Tarazona, E. (2021). *Motivación y el desempeño laboral en la empresa grifo Racing E.I.R.L., distrito de Amarilis, provincia y región Huánuco, 2019*. Huánuco: Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Recuperado el 22 de julio de 2022, de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/20957/ESTABILIDAD_LABORAL_TARAZONA%20_MAT%c3%8dAS_ELENA%20_JASDY%2c.pdf
- Vilchez, P. (2018). *Motivación y productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar SAC Callao - 2017*. Lima: Universidad César Vallejo. Recuperado el

20 de julio de 2022, de
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23274/Vilchez_MP.pdf

Yoon, Y., y Cheon, K. (2020). Qualitative Review of Cruise Service Quality: Case Studies from Asia. *Sustainability*, 12(19).
doi:<https://doi.org/10.3390/su12198073>

Zaravia, T. (2022). *La motivacion y la satisfaccion laboral en la Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo 2021*. Huánuco: Universidad de Huánuco.
Recuperado el 22 de julio de 2022, de
<http://distancia.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3320/ZARAVIA%20LUNA%2c%20TONY%20JOEL.pdf>

Zouari, G., y Abdelhedi, M. (2021). Customer satisfaction in the digital era: evidence from Islamic banking. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 10(1).
Recuperado el 30 de julio de 2022

Anexos

Anexo 1: Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N°	Actividades	2023															
		Semestre I				Semestre II				Semestre III				Semestre IV			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del proyecto	X															
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		X														
3	Aprobación del proyecto por el jurado de investigación			X													
4	Exposición del proyecto al jurado de investigación				X												
5	Mejora del marco teórico y metodológico					X											
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de información						X										
7	Elaboración del consentimiento informado							X									
8	Recolección de datos							X	X	X							
9	Presentación de resultados									X							
10	Análisis e interpretación de resultados										X						
11	Redacción del informe preliminar											X					
12	Revisión del informe final de la tesis por el jurado de investigación												X	X			
13	Aprobación del informe final de la tesis por el jurado de investigación														X		
14	Presentación de ponencia en jornadas de investigación															X	
15	Redacción de artículo científico																X

Anexo 2: Presupuesto

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o número	Total (S/)
Suministros			
• Impresiones	0.20	350	70
• Fotocopias	0.10	40	4
• Empastado	100	3	300
• Papel bond A-4 (500 hojas)	12	1	12
• Lapiceros	0.50	12	6
Servicios			
• Uso del Turnitin	50	2	100
Sub total			492
Gastos de viaje			
• Pasaje para recolectar información	10	6	60
Sub total			60
Total de Presupuesto desembolsable			552
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o número	Total (S/)
Servicios			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30	4	120
• Búsqueda de información en base de datos	35	2	70
• Soporte informático (Módulo de investigación del ERP University - MOIC)	40	4	160
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50	1	50
Sub total			400
Recursos humanos			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63	4	252
Sub total			252
Total de Presupuesto no desembolsable			652
Total (S/)			1,204

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información de las micro y pequeñas empresas para desarrollar el trabajo de investigación titulado: “LA MOTIVACIÓN COMO ESTRATEGIA PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA Y CONSULTORA RIVCON E.I.R.L. HUÁNUCO, 2022”. Es importante que tú contestes las respuestas de manera sincera. No hay respuestas ni buenas ni malas y los datos serán manejados en forma estrictamente confidencial. Gracias por tu valiosa cooperación.

En esta sección, por favor marque con una “X” en el casillero de su preferencia según la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En de acuerdo	Totalmente de acuerdo

VARIABLE INDEPENDIENTE: MOTIVACIÓN						
N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA						
1	Cree Ud. que llegar a tiempo dice algo de su persona					
2	Cree usted que puede realizar sus labores sin necesidad de supervisión					
3	Considera usted que en algún momento el equipo de trabajo pueda inferir en sus decisiones sobre las actividades a realizar					

4	Sus jefes saben de las habilidades que posee					
5	Se siente satisfecho con el trabajo que realiza en la empresa.					
6	Cree usted que las labores que realiza llenan sus expectativas					
7	Considera Usted que el aprendizaje adquirido es suficiente para resolver cualquier dificultad dentro de sus funciones					
DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA						
8	Cree Usted que dentro de la organización se mantiene una comunicación fluida de forma directa y sincera					
9	Percibe Usted un ambiente favorable y motivador en su entorno de trabajo					
10	Otorgan al colaborador algún incentivo por lograr los objetivos trazados					
11	Se siente capacitado para realizar las actividades que se le delegan					
12	Cree usted que el incremento de capacitaciones lograra que la empresa y usted crezca económicamente					
13	Considera usted que en la empresa se conservan las normas de seguridad e higiene					
14	Considera Usted que es necesario llevar un control para que pueda hacer bien sus labores					
15	Considera que la remuneración que percibe va acorde al esfuerzo que realiza					

VARIABLE DEPENDIENTE: PRODUCTIVIDAD						
N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 3: EFICIENCIA						
16	Llegan los insumos oportunamente para elaborar los servicios					
17	Cree Ud. que la empresa atiende todas sus necesidades					
18	Se siente escuchado por sus superiores					
19	Cree Ud. que el nivel de calidad de servicio es apropiado					

20	El tiempo en que demora para realizar un servicio siempre es el mismo					
21	Cree Ud. que los trabajos que realiza, siempre se hacen de la misma forma					
22	Considera Usted que es conveniente el trabajo en equipo					
DIMENSIÓN 4: EFICACIA						
23	Cree Ud. los trabajadores cumplen con los objetivos sin importar la forma de conseguirlo					
24	Cree Ud. los trabajadores siempre alcanzan las metas que propone la organización					
25	Cree Ud. los trabajadores siempre están dispuestos a ver mejores resultados					
26	Cree Ud. los trabajadores no escatiman los recursos cuando deben cumplir una meta en el trabajo					
27	Cree Ud. los recursos están hechos para usarse sin importar la cantidad que empleen					
28	Cree Ud. los trabajadores emplean la cantidad de recursos sin escatimar porque no les cuesta					

Anexo 4: Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula **LA MOTIVACIÓN COMO ESTRATEGIA PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA Y CONSULTORA RIVCON E.I.R.L. HUÁNUCO, 2022**, y es dirigido por ENRIQUE OSORIO, SAMUEL, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: **CUMPLIR CON EL PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO PARA ENCUESTAS.**

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 30 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de la página de la Universidad. Si desea, también podrá escribir al correo evyrubi@hotmail.com para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: Samuel Enrique Osorio

Fecha: Huánuco, 20 de diciembre del 2023

Correo electrónico: samuel.eo0611@gmail.com

Anexo 5. Ficha de validación

CARTA DE PRESENTACIÓN N° 001

Dr. Garay Peña Luis Edilberto

PRESENTE

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

El presente es para expresarle mi saludo, asimismo, hacer de su conocimiento que usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación del presente instrumento de recolección de datos (cuestionario) para realizar investigación titulada: LA MOTIVACIÓN COMO ESTRATEGIA PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA Y CONSULTORA RIVCON E.I.R.L. HUÁNUCO, 2022

En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y un formato de validación que servirá para que usted pueda emitir su evaluación. Siendo importante contar con la evaluación y aprobación de expertos para poder aplicar el instrumento (cuestionario) en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su profesionalismo para emitir su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Carta de presentación.
- Instrumento de recolección de datos (Cuestionario)
- Ficha de validación del instrumento.

Expresándole mi consideración y estima personal me despido de usted, no sin antes agradecerle por anticipado la atención que se le brinde a la presente.

Atentamente:



Samuel Enrique Osorio

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

LA MOTIVACIÓN COMO ESTRATEGIA PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA Y CONSULTORA RIVCON E.I.R.L. HUÁNUCO, 2022

II. TESISISTA: Samuel Enrique Osorio

III. DECISIÓN

Después de haber revisado los cuestionarios, se procedió a validarlos teniendo en cuenta la estructura, profundidad y coherencia de cada uno de ellos; por tanto, permite recoger información concreta y real de las variables en estudio, concluyendo su pertinencia y utilidad.

APROBADO: SI



Dr. LUIS EDILBERTO GARAY PEÑA

CARTA DE PRESENTACIÓN N° 002

Mgr. Adela Teodora Nicho Ibáñez

PRESENTE

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

El presente es para expresarle mi saludo, asimismo, hacer de su conocimiento que usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación del presente instrumento de recolección de datos (cuestionario) para realizar investigación titulada: LA MOTIVACIÓN COMO ESTRATEGIA PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA Y CONSULTORA RIVCON E.I.R.L. HUÁNUCO, 2022

En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y un formato de validación que servirá para que usted pueda emitir su evaluación. Siendo importante contar con la evaluación y aprobación de expertos para poder aplicar el instrumento (cuestionario) en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su profesionalismo para emitir su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Carta de presentación.
- Instrumento de recolección de datos (Cuestionario)
- Ficha de validación del instrumento.

Expresándole mi consideración y estima personal me despido de usted, no sin antes agradecerle por anticipado la atención que se le brinde a la presente.

Atentamente:



Samuel Enrique Osorio

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

I. TITULO DE LA INVESTIGACIÓN:

LA MOTIVACIÓN COMO ESTRATEGIA PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA Y CONSULTORA RIVCON E.I.R.L. HUÁNUCO, 2022

II. TESISISTA: Samuel Enrique Osorio

III. DECISIÓN

Después de haber revisado los cuestionarios, se procedió a validarlos teniendo en cuenta la estructura, profundidad y coherencia de cada uno de ellos; por tanto, permite recoger información concreta y real de las variables en estudio, concluyendo su pertinencia y utilidad.

APROBADO: SI



Mgtr. Adela Teodora Nicho Ibáñez
DNI N° 41049680
Colegiatura N° 33311

CARTA DE PRESENTACIÓN N° 003

Dr. LUIS CHAMORRO PÉREZ

PRESENTE

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

El presente es para expresarle mi saludo, asimismo, hacer de su conocimiento que usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación del presente instrumento de recolección de datos (cuestionario) para realizar investigación titulada: LA MOTIVACIÓN COMO ESTRATEGIA PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA Y CONSULTORA RIVCON E.I.R.L. HUÁNUCO, 2022

En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y un formato de validación que servirá para que usted pueda emitir su evaluación. Siendo importante contar con la evaluación y aprobación de expertos para poder aplicar el instrumento (cuestionario) en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su profesionalismo para emitir su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Carta de presentación.
- Instrumento de recolección de datos (Cuestionario)
- Ficha de validación del instrumento.

Expresándole mi consideración y estima personal me despido de usted, no sin antes agradecerle por anticipado la atención que se le brinde a la presente.

Atentamente:



Samuel Enrique Osorio

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

LA MOTIVACIÓN COMO ESTRATEGIA PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA Y CONSULTORA RIVCON E.I.R.L. HUÁNUCO, 2022

II. TESISISTA: Samuel Enrique Osorio

III. DECISIÓN

Después de haber revisado los cuestionarios, se procedió a validarlos teniendo en cuenta la estructura, profundidad y coherencia de cada uno de ellos; por tanto, permite recoger información concreta y real de las variables en estudio, concluyendo su pertinencia y utilidad.

APROBADO: SI



Dr. LUIS CHAMORRO PÉREZ
DNI N° 45937839

Anexo 6: Hoja de tabulación

Características de la Constructora y Consultora Rivcon E.I.R.L.

Tiempo en el rubro	Tabulación	n	%
0 – 3 años	IIII	5	17.86
4 – 6 años	IIIIIIIIIIIIIIIIIIII	17	60.71
7 a más años	IIIIII	6	21.43
Total	IIIIIIIIIIIIIIIIIIII	28	100.00
Número de trabajadores			
1 a 5 trabajadores	-	0	0.00
6 a 10 trabajadores	-	0	0.00
11 a más trabajadores	IIIIIIIIIIIIIIIIIIII	28	100.00
Total	IIIIIIIIIIIIIIIIIIII	28	100.00
Vínculo familiar			
Familiares	IIIIIIIIIIIIIIIIIIII	16	57.14
Personas no familiares	IIIIIIIIII	12	42.86
Total	IIIIIIIIIIIIIIIIIIII	28	100.00
Objetivo de creación de la empresa			
Generar ganancias	IIIIIIIIIIIIIIIIIIII	26	92.86
Subsistencia	II	2	7.14
Total	IIIIIIIIIIIIIIIIIIII	28	100

Nota: Cuestionario aplicado a los representantes de la Constructora y Consultora Rivcon E.I.R.L. Huánuco, 2022.

Principales características de la motivación intrínseca de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Rivcon E.I.R.L. Huánuco, 2022

	Tabulación	n	%
Cree Ud. que llegar a tiempo dice algo de su persona			
En desacuerdo	IIIIIIIIII	11	39,30
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	IIIIIIIIII	11	39,30
En de acuerdo	I	1	3,60
Totalmente de acuerdo	IIII	5	17,90
Total	IIIIIIIIIIIIIIIIIIII	28	100,00
Cree usted que puede realizar sus labores sin necesidad de supervisión			
En desacuerdo		0	0,00
Ni de acuerdo ni en desacuerdo		0	0,00
En de acuerdo		0	0,00
Totalmente de acuerdo	IIIIIIIIIIIIIIIIIIII	28	100,00
Total	IIIIIIIIIIIIIIIIIIII	28	100,00
Considera usted que en algún momento el equipo de trabajo pueda inferir en sus decisiones sobre las actividades a realizar			
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	III	3	10,70
En de acuerdo	IIIIIIIIII	13	46,40
Totalmente de acuerdo	IIIIIIIIII	12	42,90
Total	IIIIIIIIIIIIIIIIIIII	28	100,00
Sus jefes saben de las habilidades que posee			
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	IIIIIIII	10	35,70
En de acuerdo	IIIIIIIIIIII	17	60,70
Totalmente de acuerdo	I	1	3,60
Total	IIIIIIIIIIIIIIIIIIII	28	100,00
Se siente satisfecho con el trabajo que realiza en la empresa			
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	IIIIIIII	11	39,30
En de acuerdo	IIIIIIIIII	15	53,60
Totalmente de acuerdo	II	2	7,10
Total	IIIIIIIIIIIIIIIIIIII	28	100,00

Principales características de la motivación extrínseca de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Rivcon E.I.R.L. Huánuco, 2022

	Tabulación	n	%
Cree Usted que dentro de la organización se mantiene una comunicación fluida de forma directa y sincera			
En desacuerdo	III	4	14,30
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	IIIIIIII	10	35,70
En de acuerdo	III	3	10,70
Totalmente de acuerdo	IIIIIIII	11	39,30
Total	IIIIIIIIIIIIIIIIIIIIII	28	100,00
Percibe Usted un ambiente favorable y motivador en su entorno de trabajo			
Totalmente en desacuerdo	I	1	3,60
En desacuerdo	III	4	14,30
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	IIIIIIII	9	32,10
En de acuerdo	IIII	6	21,40
Totalmente de acuerdo	IIIIII	8	28,60
Total	IIIIIIIIIIIIIIIIIIIIII	28	100,00
Otorgan al colaborador algún incentivo por lograr los objetivos trazados			
Totalmente en desacuerdo	I	1	3,60
En desacuerdo	III	3	10,70
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	IIIIIIII	10	35,70
En de acuerdo	III	3	10,70
Totalmente de acuerdo	IIIIIIII	11	39,30
Total	IIIIIIIIIIIIIIIIIIIIII	28	100,00
Se siente capacitado para realizar las actividades que se le delegan			
Totalmente en desacuerdo	I	1	3,60
En desacuerdo	IIII	5	17,90
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	IIIIIIII	9	32,10
En de acuerdo	III	4	14,30
Totalmente de acuerdo	IIIIIIII	9	32,10
Total	IIIIIIIIIIIIIIIIIIIIII	28	100,00
Cree usted que el incremento de capacitaciones lograra que la empresa y usted crezca económicamente			
En desacuerdo		4	14,30
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	IIIIIIIIII	11	39,30
En de acuerdo	III	4	14,30
Totalmente de acuerdo	IIIIIIII	9	32,10
Total	IIIIIIIIIIIIIIIIIIIIII	28	100,00
Considera usted que en la empresa se conservan las normas de seguridad e higiene			

*Principales características de la eficiencia de los trabajadores de la empresa
Constructora y Consultora Rivcon E.I.R.L. Huánuco, 2022*

	Tabulación	n	%
Llegan los insumos oportunamente para elaborar los servicios			
En desacuerdo	IIII	6	21,40
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	III	3	10,70
En de acuerdo	III	4	14,30
Totalmente de acuerdo	IIIIIIIIII	15	53,60
Total	IIIIIIIIIIIIIIIIIIII	28	100,00
Cree Ud. que la empresa atiende todas sus necesidades			
Totalmente en desacuerdo	I	1	3,60
En desacuerdo	III	4	14,30
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	IIII	6	21,40
En de acuerdo	IIII	6	21,40
Totalmente de acuerdo	IIIIIIII	11	39,30
Total	IIIIIIIIIIIIIIIIIIII	28	100,00
Se siente escuchado por sus superiores			
Totalmente en desacuerdo	I	1	7,10
En desacuerdo	IIII	6	17,90
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	IIIIII	7	25,00
En de acuerdo	IIII	6	21,40
Totalmente de acuerdo	IIIIII	8	28,60
Total	IIIIIIIIIIIIIIIIIIII	28	100,00
Cree Ud. que el nivel de calidad de servicio es apropiado			
Totalmente en desacuerdo	I	1	3,60
En desacuerdo	IIII	7	25,00
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	IIII	5	17,90
En de acuerdo	III	4	14,30
Totalmente de acuerdo	IIIIIIII	11	39,30
Total	IIIIIIIIIIIIIIIIIIII	28	100,00
El tiempo en que demora para realizar un servicio siempre es el mismo			
Totalmente en desacuerdo	I	1	7,20
En desacuerdo	IIII	5	14,30
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	II	2	7,10
En de acuerdo	III	4	14,30
Totalmente de acuerdo	IIIIIIIIII	16	57,10
Total	IIIIIIIIIIIIIIIIIIII	28	100,00
Cree Ud. que los trabajos que realiza, siempre se hacen de la misma forma			
Totalmente en desacuerdo	III	4	10,70

Anexo 7: Figuras

MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

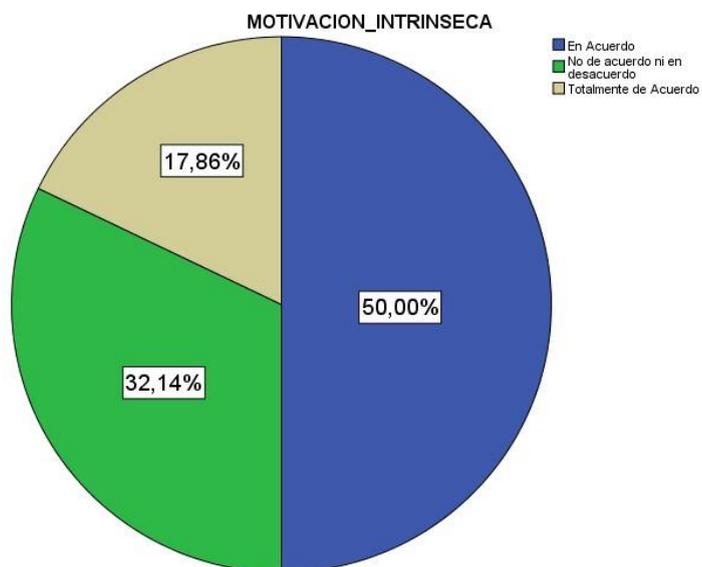


Figura 1. *Porcentaje de la motivación intrínseca*

Fuente: Elaboración propia

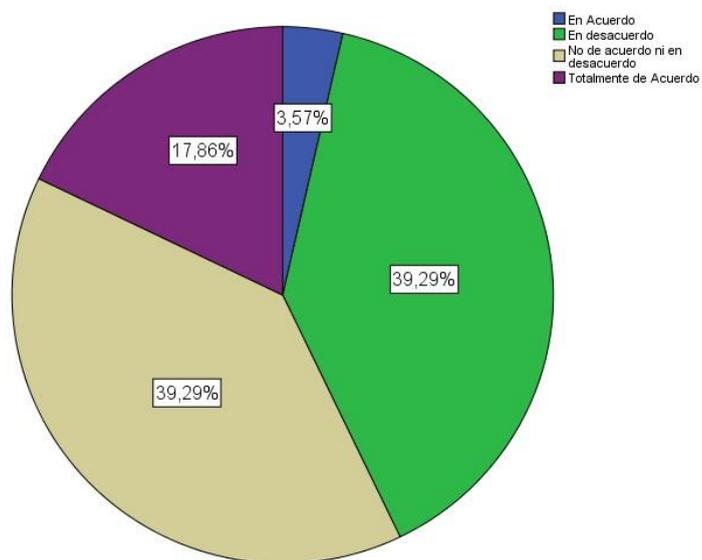


Figura 2. *Porcentaje de puntualidad*

Fuente: Elaboración propia

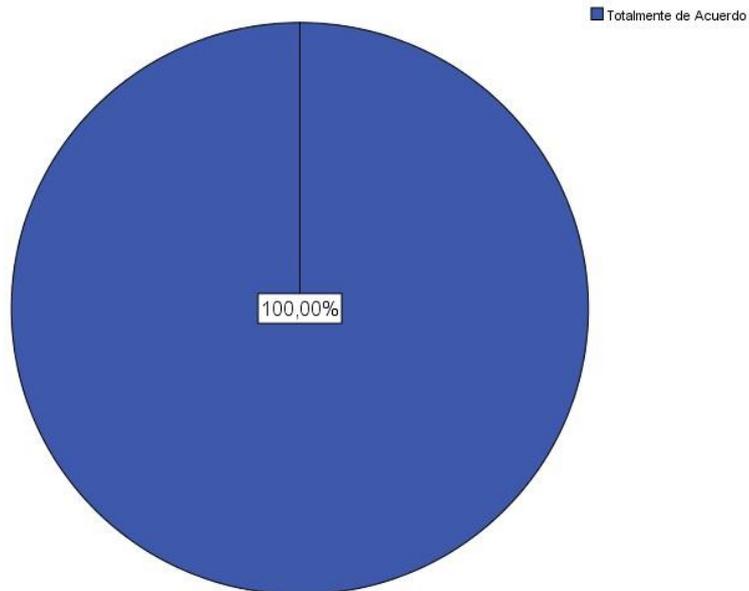


Figura 3. *Porcentaje de supervisión*

Fuente: *Elaboración propia*

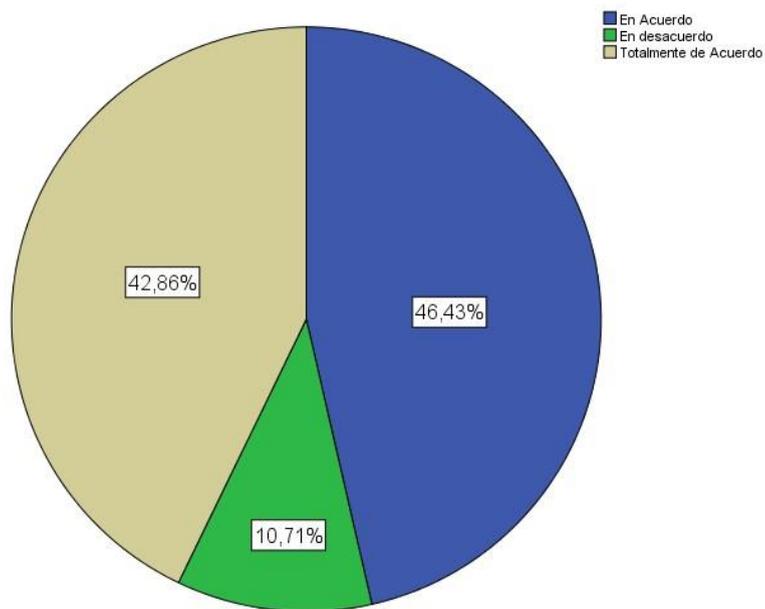


Figura 4. *Porcentaje de las decisiones*

Fuente: *Elaboración propia*

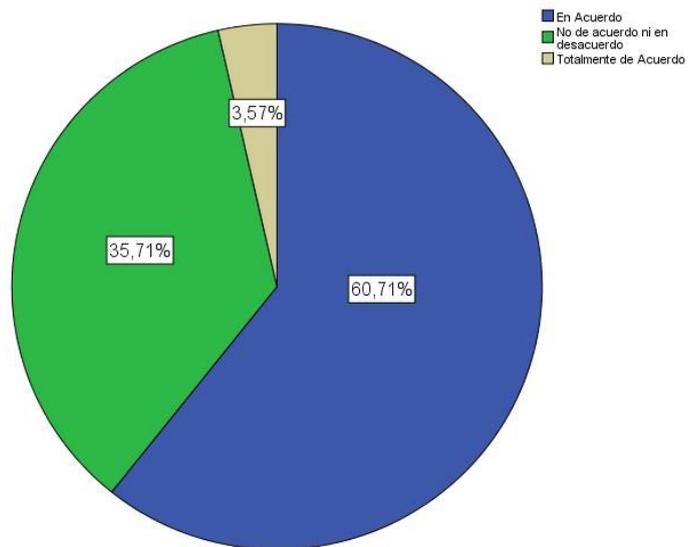


Figura 5. *Porcentaje de las habilidades*

Fuente: *Elaboración propia*

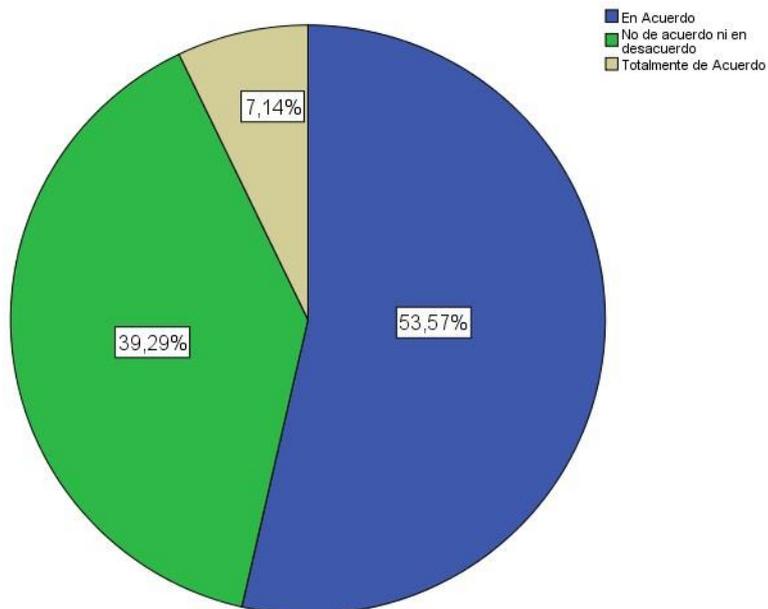


Figura 6. *Porcentaje de satisfacción*

Fuente: *Elaboración propia*

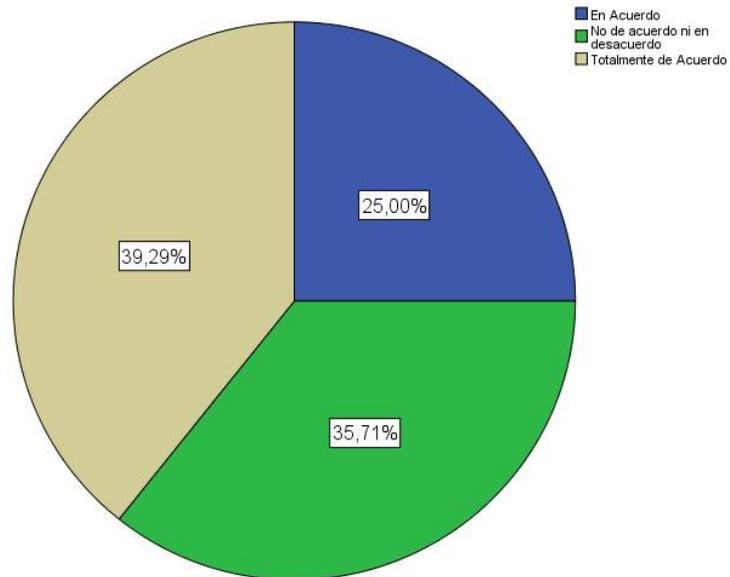


Figura 7. Porcentaje de expectativas

Fuente: Elaboración propia

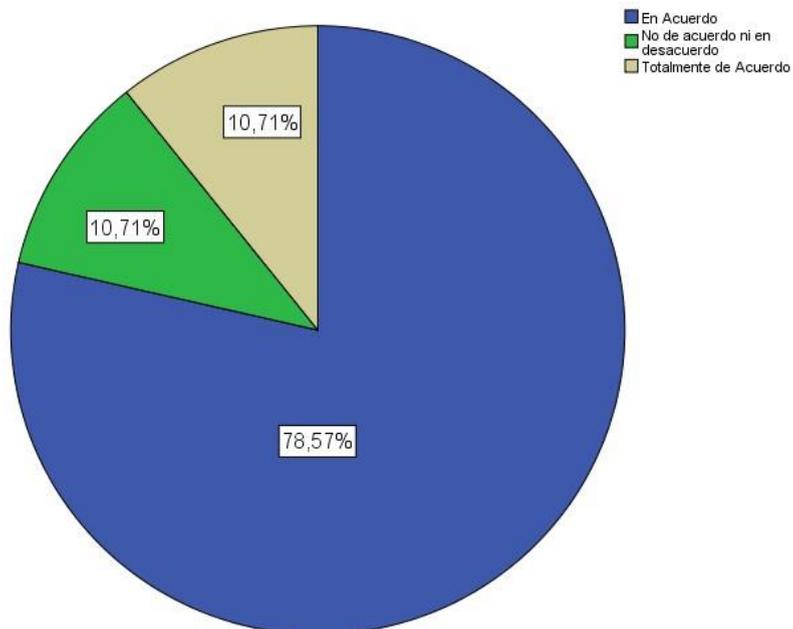


Figura 8. Porcentaje de aprendizaje

Fuente: Elaboración propia

MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA

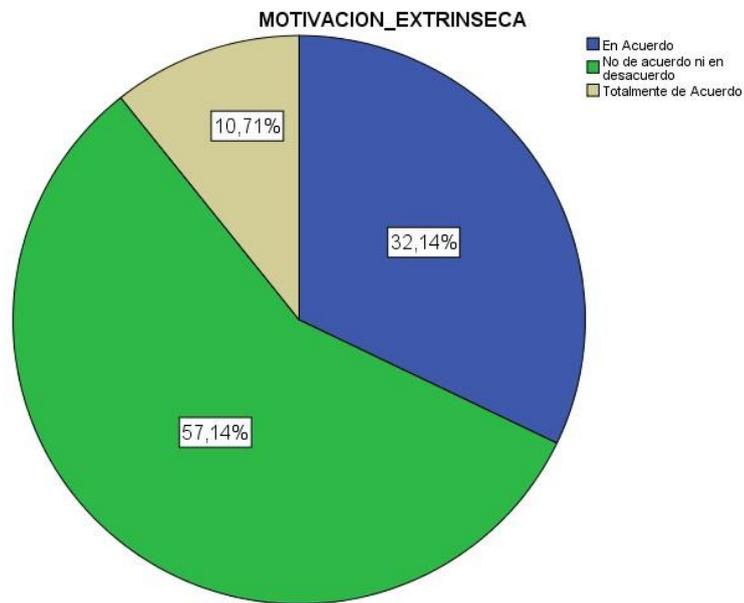


Figura 9. Porcentaje de la motivación extrínseca

Fuente: Elaboración propia

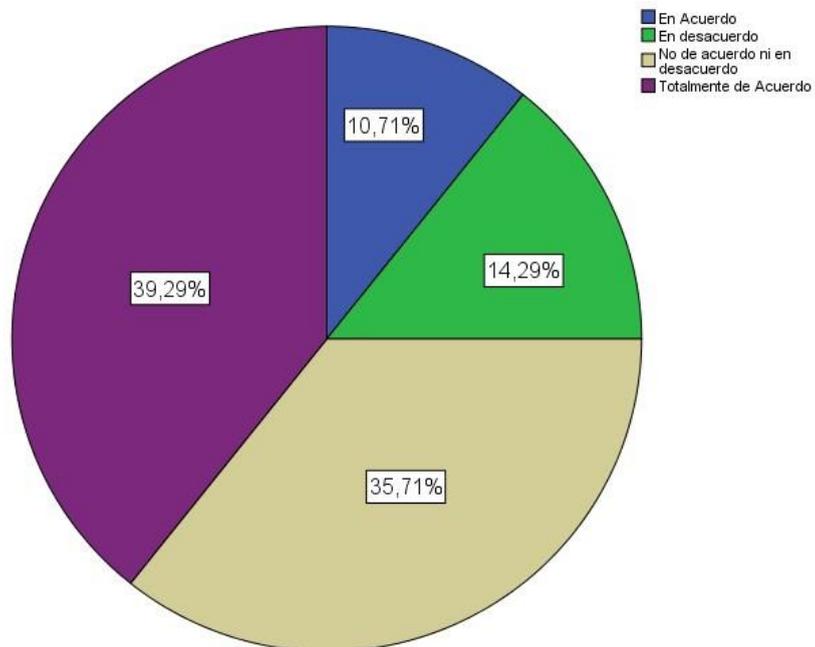


Figura 10. Porcentaje de la comunicación

Fuente: Elaboración propia

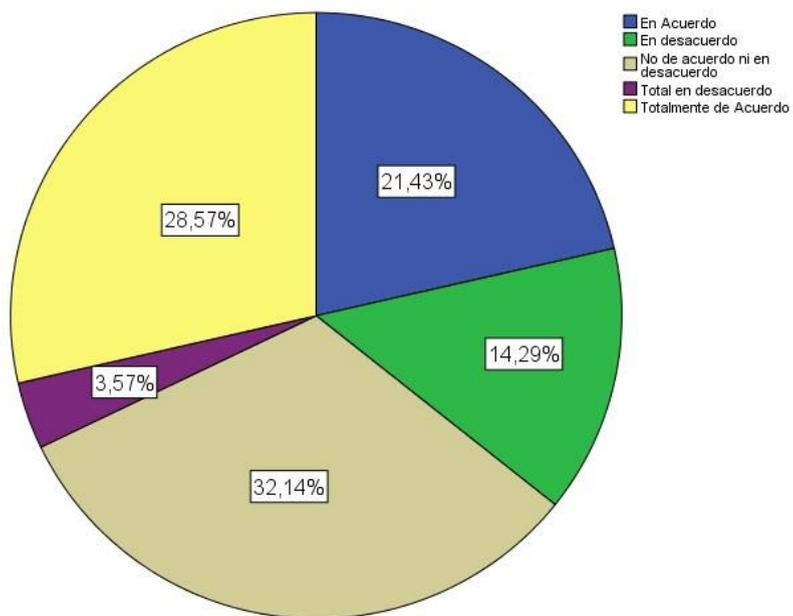


Figura 11. *Porcentaje del entorno*

Fuente: Elaboración propia

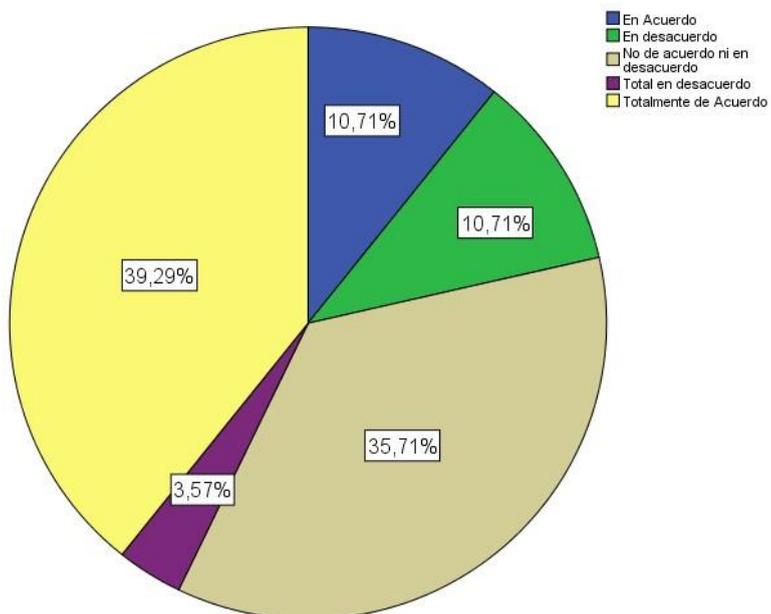


Figura 12. *Porcentaje del Incentivo*

Fuente: Elaboración propia

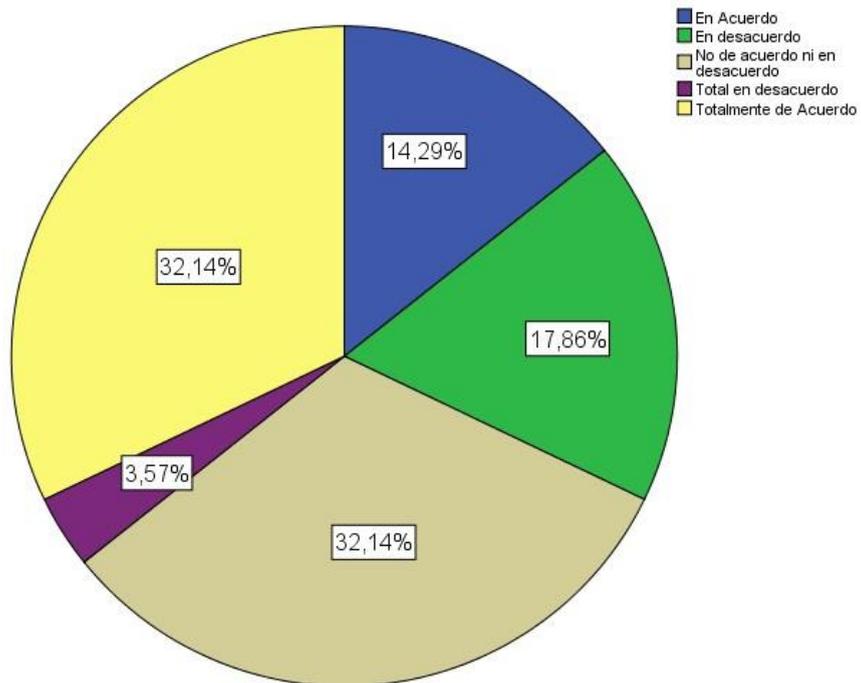


Figura 13. Porcentaje de la capacitación

Fuente: Elaboración propia

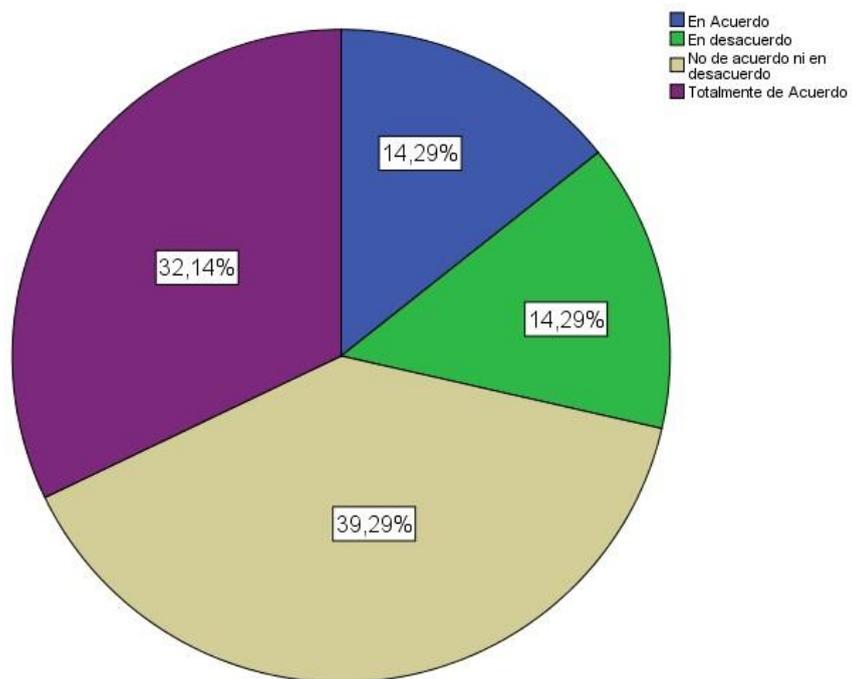


Figura 14. Porcentaje del incremento capacitación

Fuente: Elaboración propia

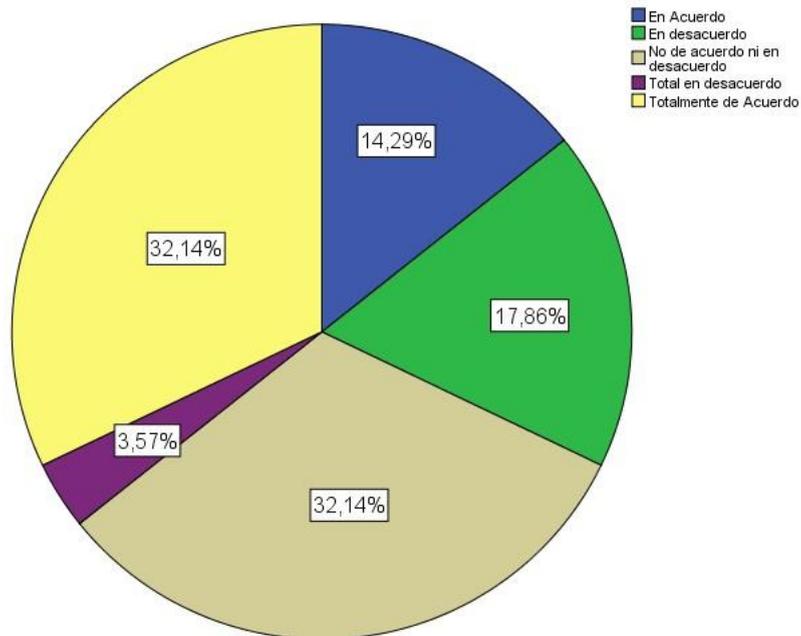


Figura 15. Porcentaje de seguridad e higiene

Fuente: Elaboración propia

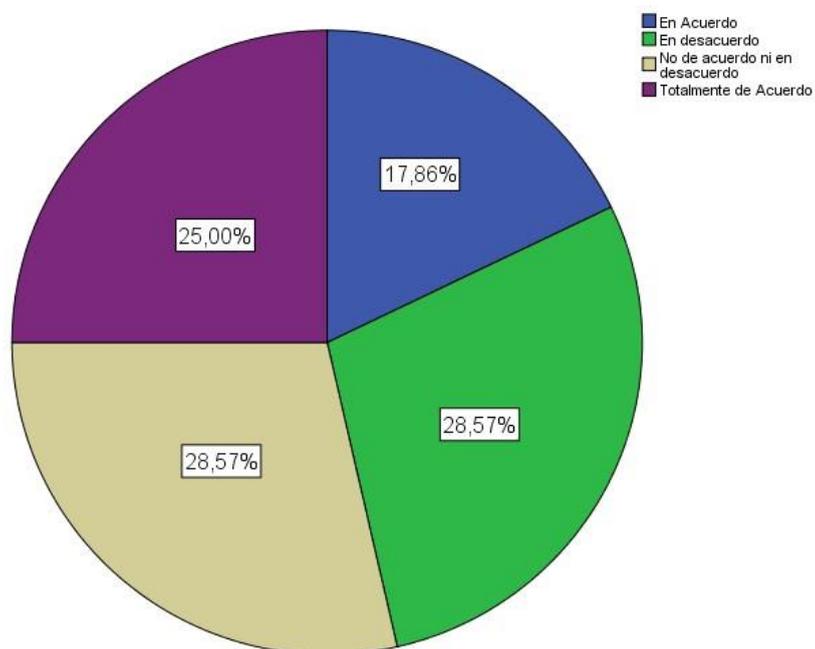


Figura 16. Porcentaje del control

Fuente: Elaboración propia

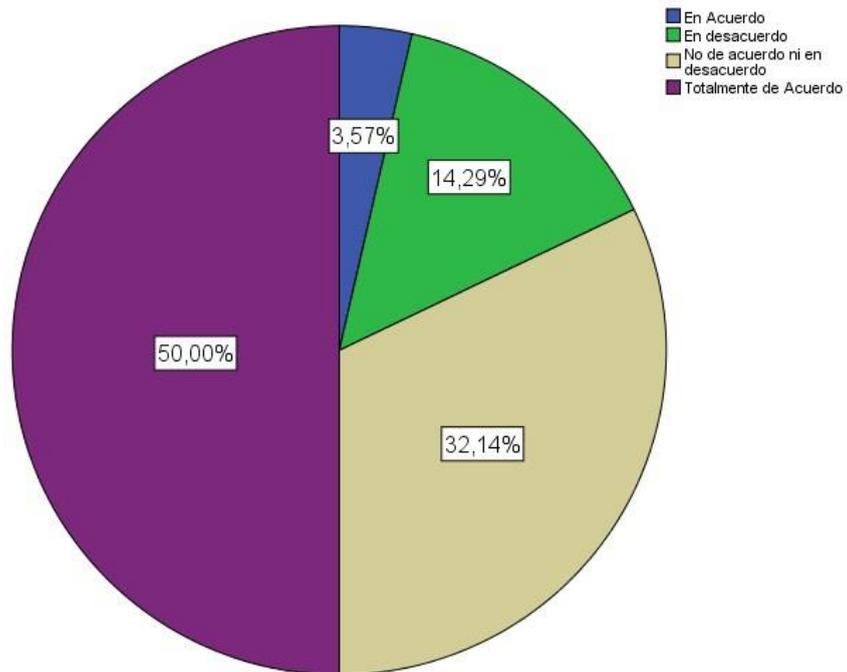


Figura 17. Porcentaje de la remuneración

Fuente: Elaboración propia

EFICIENCIA

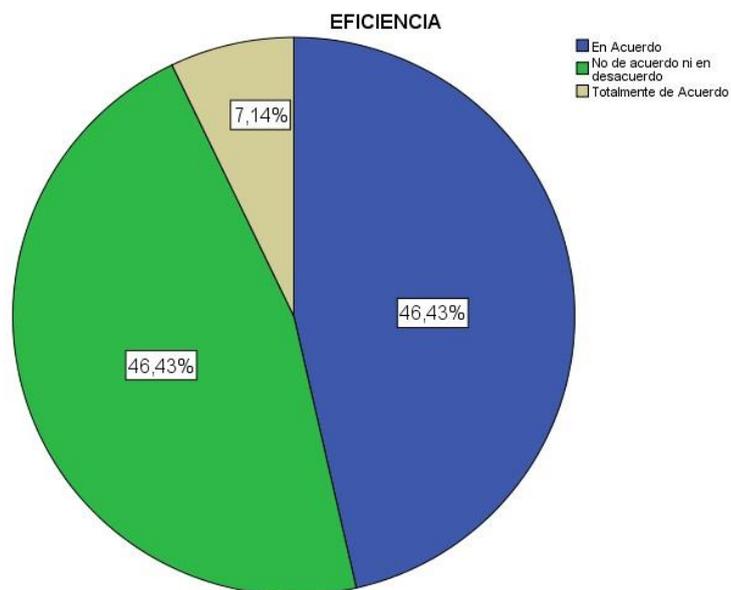


Figura 18. Porcentaje de la eficiencia

Fuente: Elaboración propia

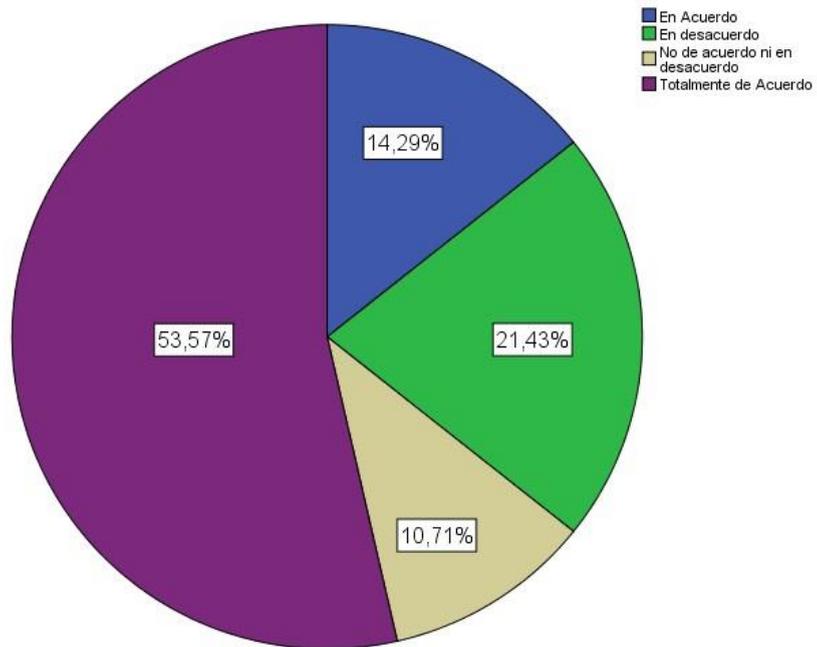


Figura 19. Porcentaje de insumos

Fuente: Elaboración propia

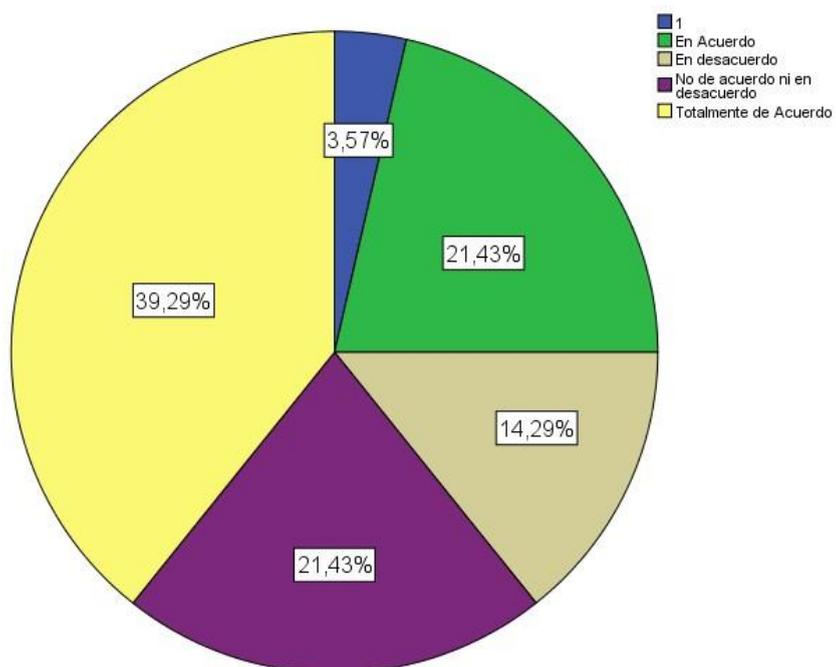


Figura 20. Porcentaje de atención de necesidades

Fuente: Elaboración propia

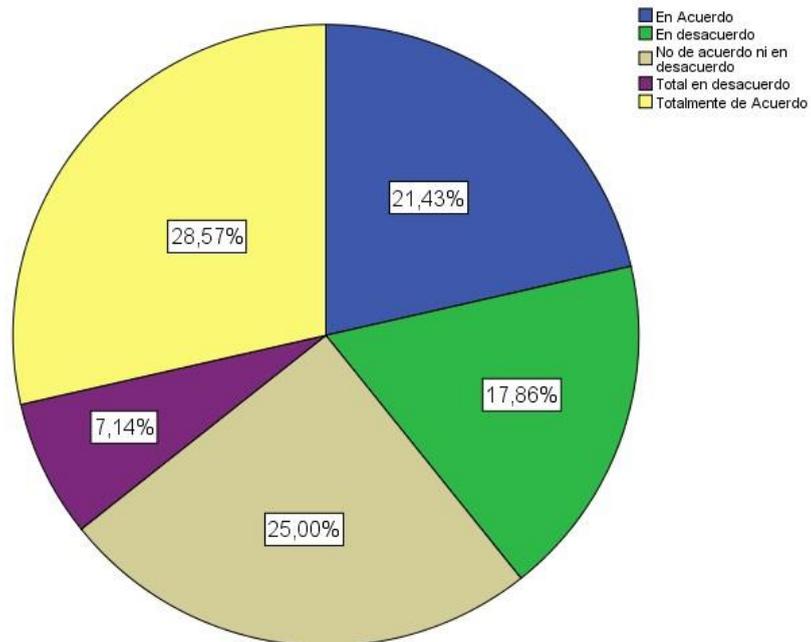


Figura 21. *Porcentaje de sentirse escuchado*

Fuente: *Elaboración propia*

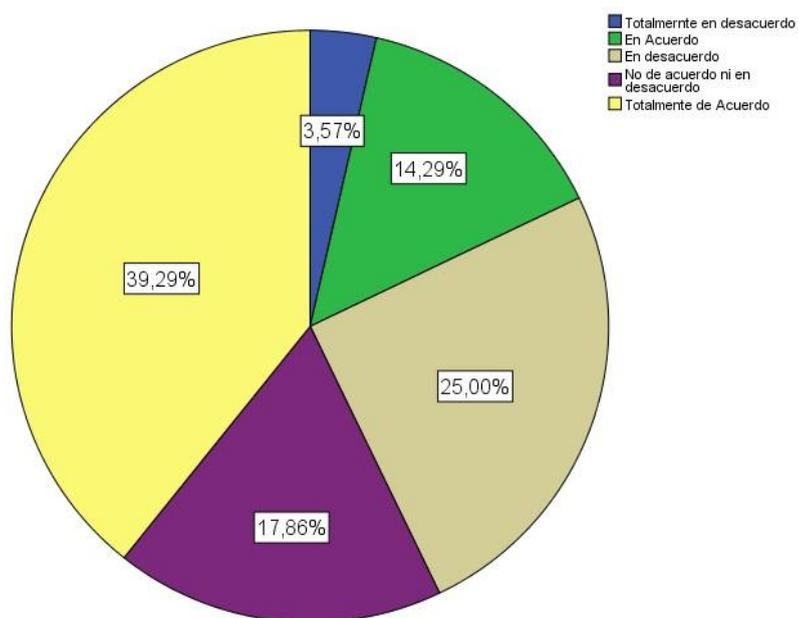


Figura 22. *Porcentaje de la calidad de servicio*

Fuente: *Elaboración propia*

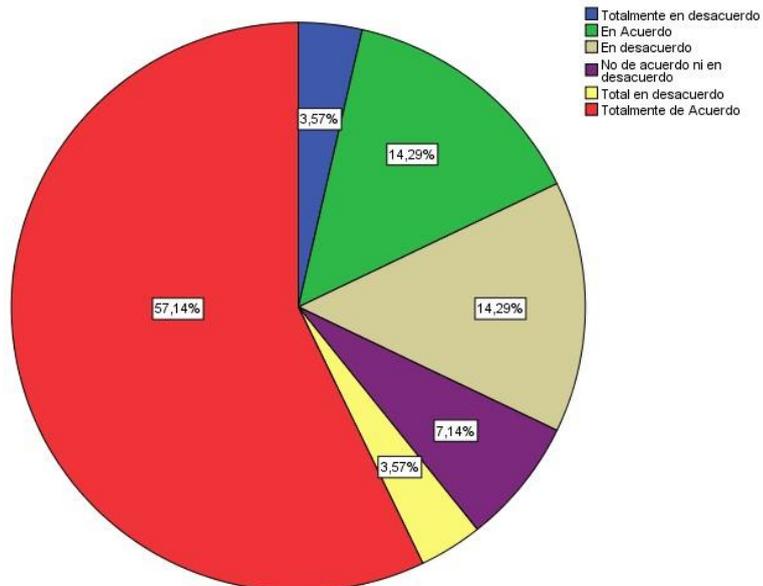


Figura 23. Porcentaje del tiempo de servicio

Fuente: Elaboración propia

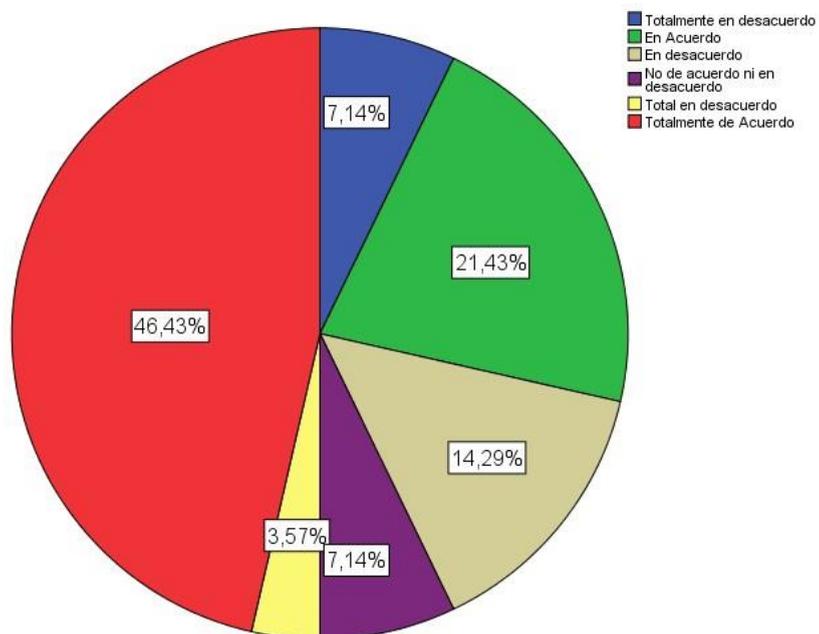


Figura 24. Porcentaje de la forma de trabajo

Fuente: Elaboración propia

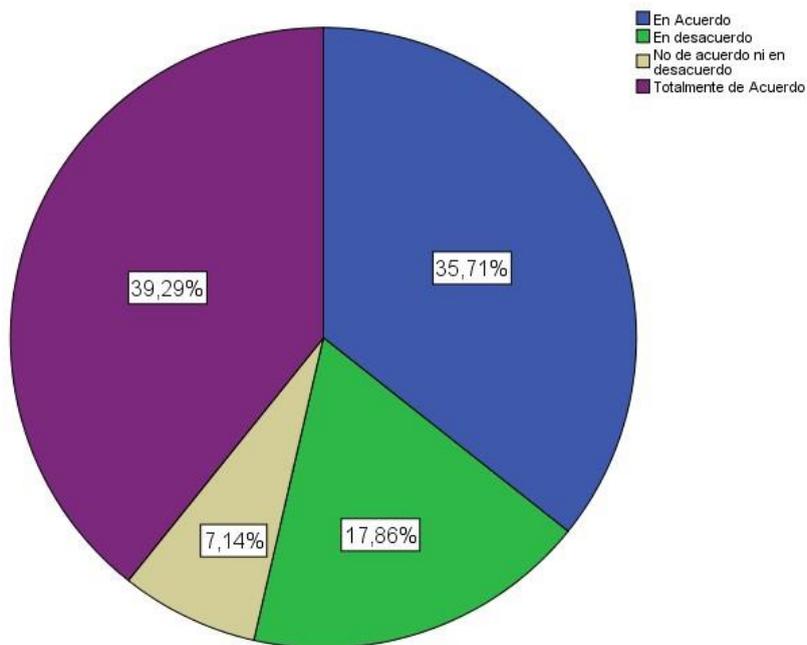


Figura 25. Porcentaje del trabajo en equipo

Fuente: Elaboración propia

EFICACIA

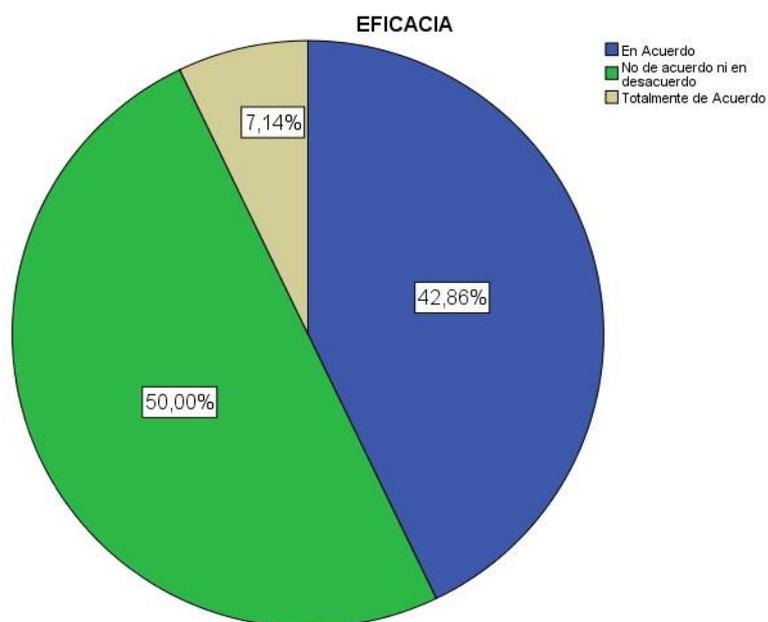


Figura 26. Porcentaje de la eficacia

Fuente: Elaboración propia

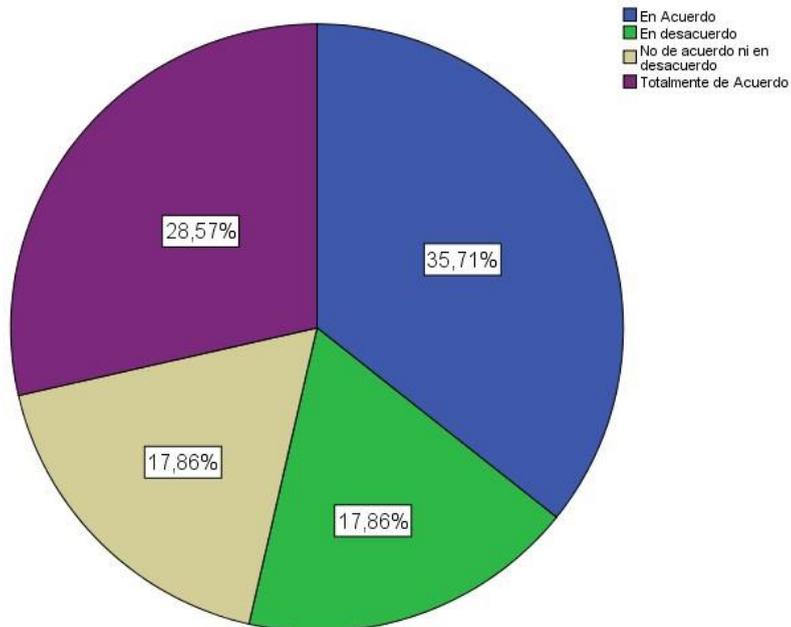


Figura 27. Porcentaje del cumplimiento de objetivos
Fuente: Elaboración propia

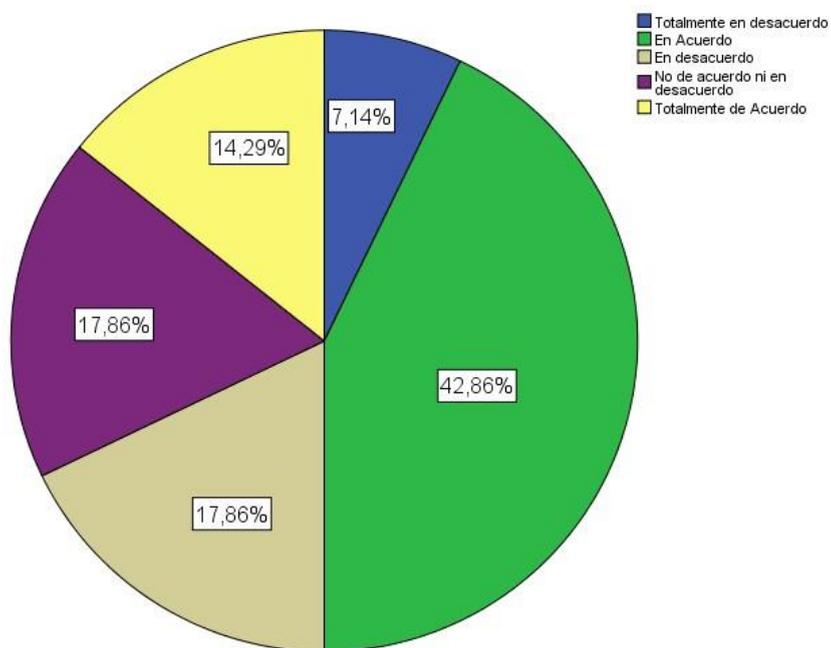


Figura 28. Porcentaje del alcance de las metas de la empresa
Fuente: Elaboración propia

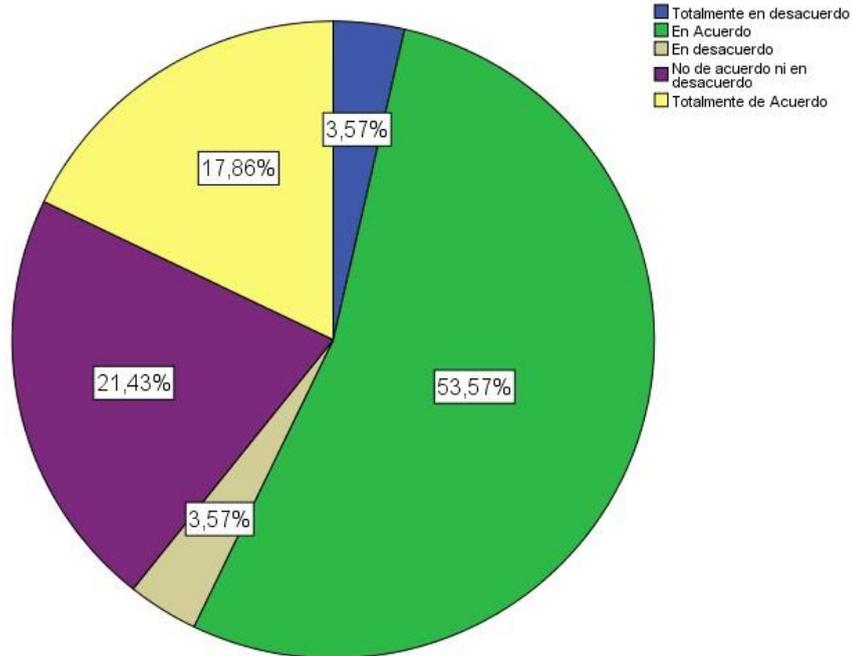


Figura 29. Porcentaje de mejores resultados

Fuente: Elaboración propia

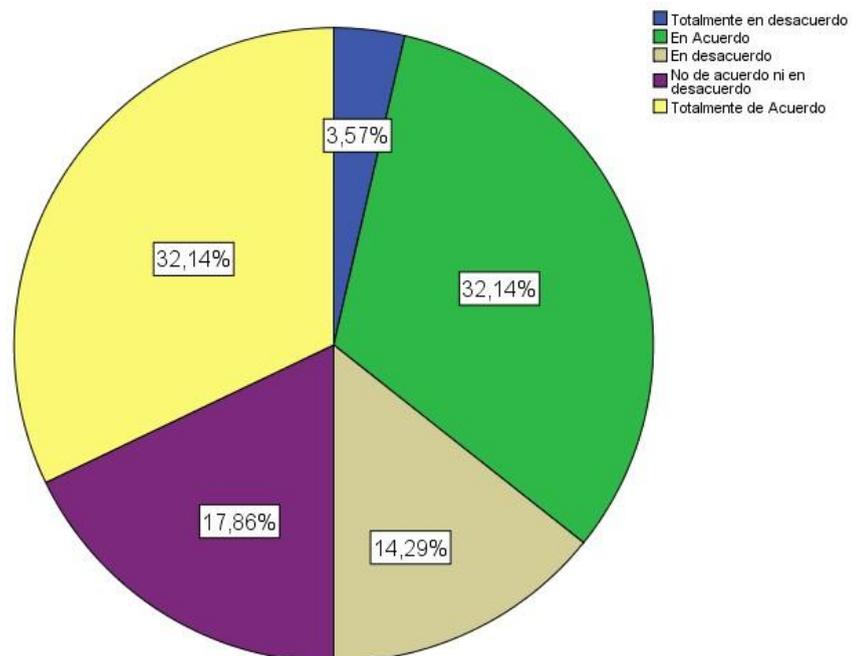


Figura 30. Porcentaje del uso de recursos

Fuente: Elaboración propia

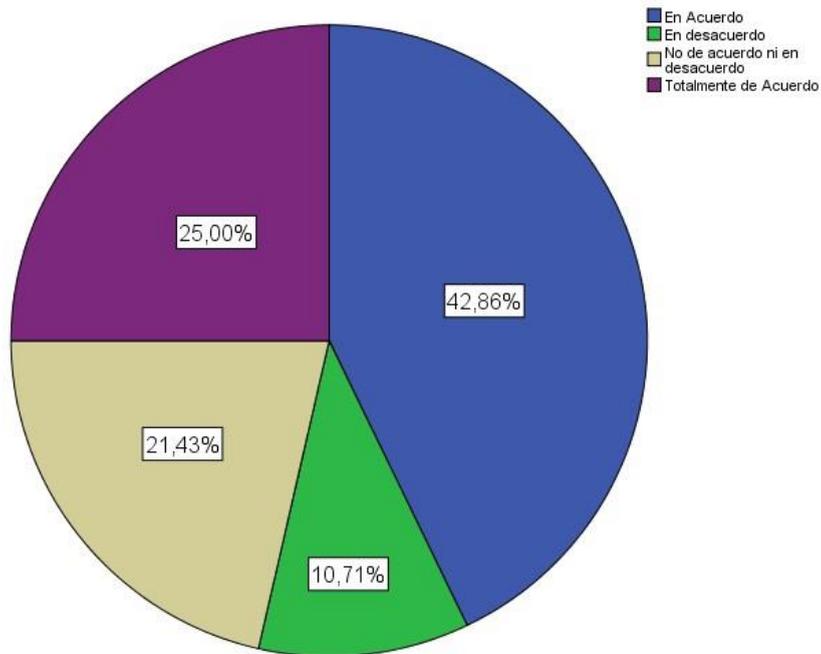


Figura 31. *Porcentaje de usar recursos sin importar la cantidad*

Fuente: *Elaboración propia*

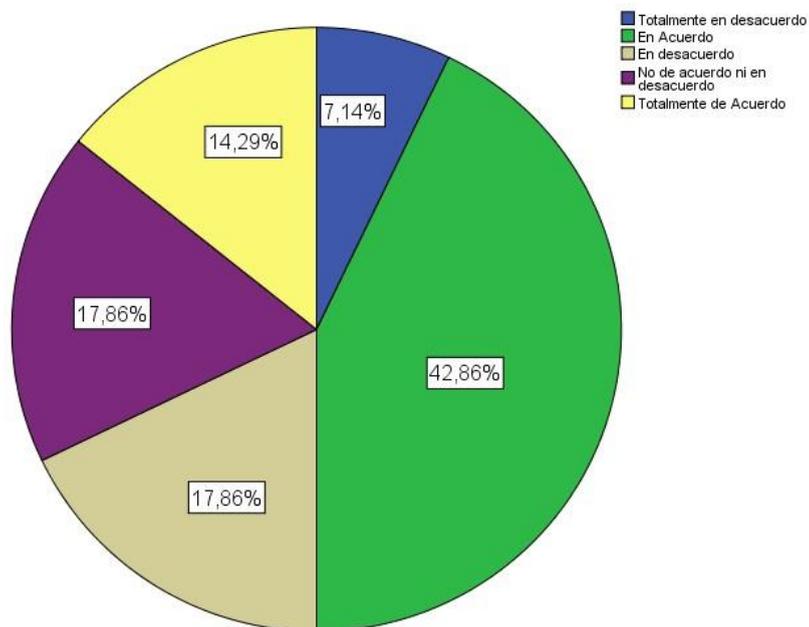


Figura 32. *Porcentaje de la cantidad de recursos sin escatimar*

Fuente: *Elaboración propia*

TALTESIS 851 - SENRRIQUEO- TURNITIN- INFORME FINAL- 2022-03

INFORME DE ORIGINALIDAD

0%

INDICE DE SIMILITUD

0%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo