

MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE INDUMENTARIA DEPORTIVA

MOTIVATION AND PRODUCTIVITY OF THE COLLABORATORS OF A SPORTS CLOTHING COMPANY

 Alessandra Marela Siesquen Sandoval^{1a}

 Dieter Jamir Medrano Díaz^{1b}

 Alexis Edy Monja Maza^{1c}

 Jherson Wilmer Guevara Sánchez^{1d}

Fecha de recepción : 15/01/2024

Fecha de aprobación : 16/02/2024

DOI : <https://doi.org/10.26495/yzgqea43>



Resumen

Este artículo se realizó con el objetivo de promover el crecimiento económico, inclusivo y sostenible, el empleo íntegro, productivo y el trabajo decente para todos. El estudio se enfoca en analizar la relación entre la motivación laboral y la productividad en el área de ventas de TRIATHLON Sport S.A.C., Chiclayo, 2024. La metodología empleada es cuantitativa, con un diseño no experimental, correlacional y transversal. Se utilizó una encuesta y un cuestionario como herramientas. La población de estudio fue de 260 empleados, con una muestra de 158 empleados. Los resultados obtenidos mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman ($\rho = 0.939$, $p < 0.001$) indican una relación directa y altamente positiva entre la motivación laboral y la productividad en el área de ventas de TRIATHLON Sport S.A.C. Los coeficientes de correlación obtenidos (intensidad y productividad: $\rho = 0.816$, dirección y productividad: $\rho = 0.929$, persistencia en el trabajo y productividad: $\rho = 0.881$) muestran una correlación positiva alta entre las dimensiones de motivación (intensidad, dirección, persistencia en el trabajo) y la productividad laboral. Se concluye que, a mayor motivación proporcionada por la empresa, se incrementa proporcionalmente la productividad laboral en el área de ventas de TRIATHLON Sport S.A.C., reflejando una mejora significativa en los resultados generales.

Palabras clave: Motivación, Productividad Laboral, Desempeño, Competitividad, Organizaciones.

Abstract

This article was produced with the objective of promoting inclusive and sustainable economic growth, full, productive employment and decent work for all. The study focuses on analyzing the relationship between work motivation and productivity in the sales area of TRIATHLON Sport S.A.C., Chiclayo, 2024. The methodology used is quantitative, with a non-experimental, correlational and transversal design. A survey and a questionnaire were used as tools. The study population was 260 employees, with a sample of 158 employees. The results obtained using Spearman's Rho correlation coefficient ($\rho = 0.939$, $p < 0.001$) indicate a direct and highly positive relationship between work motivation and productivity in the sales area of TRIATHLON Sport S.A.C. The correlation coefficients obtained (intensity and productivity: $\rho = 0.816$, direction and productivity: $\rho = 0.929$, persistence at work and productivity: $\rho = 0.881$) show a high positive correlation between the motivation dimensions (intensity, direction, persistence in work) and labor productivity. It is concluded that, the greater the motivation provided by the company, the work productivity in the sales area of TRIATHLON Sport S.A.C. increases proportionally, reflecting a significant improvement in the general results.

Keywords: Motivation, Work Productivity, Performance, Competitiveness, Organizations.

¹Universidad Señor de Sipán – Lambayeque – Perú

^aEstudiante de Administración, Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-8873-2673>, e-mail: ssandovalalessa@uss.edu.pe

^bEstudiante de Administración, Orcid: <https://orcid.org/0009-0000-9287-7077> e-mail: mdiazdieterjami@uss.edu.pe

^cEstudiante de Administración, Orcid: <https://orcid.org/0009-0007-8235-5719> e-mail: mmazaalexisedy@uss.edu.pe

^dEstudiante de Administración, Orcid: <https://orcid.org/0009-0005-9529-2265>, e-mail: Gsanchezjher@uss.edu.pe

1. Introducción

El presente estudio, se basa y respalda en las siguientes realidades problemáticas, a nivel internacional expuesta por, Jiménez (2019), argumentando la relevancia del análisis sobre la complejidad e incidencia directa en el rendimiento de los colaboradores y la competitividad de las organizaciones, especialmente en un entorno caracterizado por cambios constantes en lo económico, tecnológico y social. Resaltando precisamente la necesidad de reevaluar los modelos organizacionales y generar adaptabilidad a la diversidad de escenarios socioeconómicos y culturales del país, así como la dificultad en implementar estrategias de motivación laboral efectivas.

A través de la realización de análisis exhaustivos e investigaciones realizadas entre los años 2010 y 2019, se contempla un creciente interés en el enfoque motivacional, sin embargo diagnosticando que las estrategias aún no han alcanzado su máximo potencial, ya que, enfrentan desafíos como la resistencia de los empleadores y la persistente desigualdad social. Es primordial crear un clima de trabajo que promueva una buena calidad de vida para los subordinados, para promover su compromiso y lealtad hacia la organización. Sugiriendo promover estrategias de motivación continuas e implementar sistemas de incentivos innovadores, adaptando un enfoque de psicología organizacional, monitoreando constantemente las intervenciones y llevando a cabo investigaciones locales. Sobre la relación de la motivación y su impacto en la productividad en las organizaciones de dicho país.

Por otro lado, el estudio de Dang & Dao (2024), examina la problemática de la motivación y su repercusión productiva en el contexto empresarial vietnamita, destacando su importancia en la motivación del talento humano y el aumento de su rendimiento. Aunque se mencionan casos exitosos como Google, Facebook, Apple y Netflix, se evidencia que muchas empresas tienen dificultades para gestionar eficazmente la motivación debido a factores externos y a la complejidad en el dinamismo humano. Destacando la necesidad de investigar y abordar ciertas debilidades que afectan a la motivación laboral, como se ilustra en el caso del Grupo Intracom, donde las políticas orientadas al bienestar de los colaboradores no se aplican adecuadamente, lo que genera desmotivación y falencias en el rendimiento laboral.

Para enfrentar este desafío, se realiza una investigación exhaustiva que identifique estos indicadores de gran importancia en la motivación del talento humano de dicha entidad vietnamita. Llegando a la conclusión y resaltando la importancia de comprender estos factores y ofrecen recomendaciones específicas, como promover la formación y mejorar las condiciones laborales, priorizando un enfoque motivacional adecuado, tomando en cuenta la realidad productiva de este sector empresarial y tomando las medidas adecuadas, fomentando la competitividad y un mejor rendimiento laboral, este estudio contribuye tanto como lo teórico y lo práctico en el campo de la motivación laboral y rendimiento empresarial en Vietnam.

También, Vallejo (2023), enfocado en estudiar los estándares productivos en empresas textiles de Puebla, México, destacando que es un desafío importante dicha identificación de los enfoques y estándares productivos tanto como la eficiencia operativa como para la calidad de los productos finales, identificando carencias en la estandarización que no solo afecta la productividad y la motivación, sino que también dificulta la identificación de problemas en el contexto laboral, lo que genera un entorno laboral desordenado y escaso de motivación. Dicha empresa de ropa deportiva y ropa interior fue estudiada, identificando la ausencia de métodos estandarizados y de capacitación adecuada presentando desafíos enfocados en mejorar la productividad y la moral del personal.

Para enfrentar este problema, en un primer contexto problemático, es esencial implementar medidas que fomenten la normalización en los procesos de capacitación del personal para aumentar la satisfacción y motivación de todo el personal de trabajo, fortaleciendo la competitividad y creando un entorno laboral más positivo y productivo. Este estudio de investigación surge a raíz de problemas detectados en el entorno empresarial que afectan el desempeño de equipo de trabajo. Enfatizando entre las dificultades más notables las estrategias de interrelación interna poco claras y fragmentadas,

lo que complica la colaboración entre equipos y la comprensión de las metas a cumplir. Además, se evidencia una falta de liderazgo efectivo por parte de sectores gerenciales, generando incertidumbre y desmotivación entre los trabajadores. Sumado a la ausencia de reconocimiento hacia los logros y contribuciones del personal, lo que afecta negativamente su moral y compromiso con la compañía.

Para hacer frente a estos desafíos, como enfoques problemáticos consecutivos, se proponen recomendaciones como mejorar la comunicación interna, fortalecimiento del dominio interno, ofreciendo proyectos de capacitación enfocados en las metas organizacionales y establecer sistemas de reconocimiento y recompensas. Destacando los problemas que enfrenta la empresa en cuanto a la satisfacción y rendimiento del personal, lo que hace necesario ofrecer y elaborar estrategias de solución que aporten a la mejora del ambiente laboral y la competitividad en el mercado de producción y difusión de contenido deportivo.

Por otra parte, Calle (2019), en la ciudad de Lima, señala que la interacción entre la motivación laboral y la calidad del servicio hacia los ciudadanos es un tema relevante de análisis, ya que esta relación ha sido y será fundamental en todas las instituciones gubernamentales. El estudio destaca una problemática relacionada con las condiciones laborales, que incluyen largas jornadas de trabajo, problemas salariales y la presencia de contratos informales disfrazados como proveedores de servicios, entre otras deficiencias que el gobierno pasa por alto. Estos factores contribuyen al distanciamiento de los colaboradores, quienes se sienten desmotivados para realizar sus tareas laborales y en una situación de incertidumbre frente a sus adecuadas remuneraciones por parte de la entidad pública.

Asimismo, Cenepo & Gonzales (2023), dentro de su investigación señalan que, las empresas peruanas enfrentan un déficit de motivación laboral entre sus trabajadores, lo que constituye un problema crucial persistente a lo largo del tiempo. Esta falta de motivación se traduce en un bajo rendimiento, menor compromiso, carencia de pertenencia a la organización y altos índices de ausentismo entre el personal. Según estadísticas, 24% de los colaboradores en el Perú reporta sentirse feliz o motivado en su trabajo. Como resultado, la productividad en las empresas ha experimentado una disminución, lo que subraya el grado de acrecentar los niveles de productividad para impulsar la competitividad y el crecimiento económico en el país y así superar la pobreza. Es evidente que la formalidad libra un papel esencial en este proceso. Además, las primordiales preocupaciones en la gestión empresarial se centran en garantizar que los empleados estén motivados y sean productivos, comprometidos con el beneficio de las metas y el avance de todas las empresas.

Por otro lado, Ramírez (2022), en su estudio "Motivación y productividad en una empresa privada en Huaraz en el año 2022", señala varios desafíos centrales que enfrenta al abordar su investigación. Principalmente, la deficiencia en la responsabilidad por parte del personal. Además, falta de reconocimiento hacia los trabajadores, por parte de las áreas directivas de la empresa como otro problema significativo. También resalta la ineficacia del trabajo en equipo y el ambiente laboral negativo como un tercer punto de preocupación, por otro lado, la falta de progreso profesional no garantiza el crecimiento dentro de la organización como persona ni como profesionales, lo que contribuye a deficiencias en la gestión administrativa. Todas estas dificultades conducen a una baja productividad, atribuida a la falta de gestión, planificación, coordinación y motivación por parte de los gerentes hacia el personal. Por lo tanto, considera que la empresa debe priorizar y reconoce que es fundamental analizar la relación motivacional y la productividad con las funciones del personal en cualquier entorno empresarial.

Además, García (2022), en su estudio titulado "Motivación Laboral y Productividad de Precio Uno", identifica como su principal preocupación la falta de reconocer la necesidad de implementar estrategias de motivación, como capacitaciones regulares, reconocimientos y otros incentivos, para evitar posibles consecuencias negativas en la productividad laboral. Estas consecuencias podrían incluir mayores costos debido a ausencias injustificadas, alta rotación del personal y una reputación negativa para la organización, lo que a su vez podría generar inestabilidad económica, por lo tanto, subraya la importancia de adoptar enfoques motivacionales que fomenten una cultura organizacional adecuada y mayor productividad de la Organizacional.

A contexto local la empresa TRIATHLON S.A.C con sedes en Chiclayo 2024, dicha organización se encuentra atravesando una problemática, que integra la falta de motivación y productividad en el departamento de ventas e impacta severamente en su rendimiento, a pesar de ser reconocida y contar con un equipo experimentado y altamente competente, los resultados comerciales han mostrado una tendencia negativa en los últimos meses. La razón principal detrás de esta situación problemática es la ausencia de incentivos adecuados para dicho personal de ventas, lo que resulta en una falta de estímulos motivacionales básicos lo que dificulta y retrasa el logro de las metas en el departamento de ventas, lo que ha repercutido en la falta de productividad de estos sectores debido a la desmotivación entre los miembros y equipos pertenecientes a los sectores de ventas. Este aspecto es un desafío crucial para la empresa, debido a que el desempeño de los subordinados en este sector.

De tal manera presentamos, seguidamente los antecedentes que aportan contexto a la presente investigación. Partiendo de los antecedentes en contexto internacional, Abidin (2022), en su estudio “Satisfacción y la Motivación Laboral en el desempeño de los colaboradores en las operaciones del terminal en el aeropuerto Bandung Husein Sastranegara” – Indonesia”. Este estudio busca establecer la vinculación de la satisfacción laboral en el rendimiento empresarial de los empleados en las instalaciones operativas del terminal del aeropuerto Husein Sastranegara en Bandung y descubrir cómo influye la motivación laboral en el desempeño, especialmente en el centro de operaciones de la terminal del aeropuerto. Donde la muestra son los empleados del centro de operaciones de la terminal en el aeropuerto Husein Sastranegara de Bandung, hasta 50 empleados que utilizaron una técnica de muestreo intencional. Los hallazgos de esta investigación muestran que simultáneamente la satisfacción laboral y la motivación laboral afectan el desempeño de los empleados, con un Tcount de satisfacción laboral de 2,412 con un valor significativo de 0,020 <0,05, lo que significa que las variables están estrechamente relacionadas. Además del valor de Tcount motivación laboral de 3,249 con un valor significativo de 0,002 <0,05, Dando como resultado que la variable de motivación laboral influye en el rendimiento productivo de los colaboradores un 75,3%, mientras que el 24,7% restante está influenciado por otras variables.

De acuerdo con Mohammad et al. (2020) en su trabajo de investigación donde la productividad de los empleados de la industria textil en Bangladesh es la más baja en comparación con sus competidores, como China, India, Pakistán en la industria de prendas de vestir confeccionadas (RMG) de Bangladesh por el cual les resulta un desafío sobrevivir en el mercado global a menos que mejoren la productividad de los empleados, el cual como objetivo es encontrar la relación entre salarios y beneficios, bienestar y productividad de los colaboradores el cual, se siguió un diseño de investigación explicativo y una metodología cuantitativa. A través de una encuesta por cuestionario, se tomaron veinticinco ítems de la literatura existente para medir las variables. Mediante una técnica de muestreo probabilístico sistemático, se recolectaron 500 muestras de la población objetivo planificada. A partir de entonces, se utilizaron SPSS y SEM usando Smart-PLS para analizar y desarrollar el modelo. Hallazgos: El resultado del análisis reveló que las siete hipótesis estaban respaldadas y estos hallazgos ayudarán a los formuladores de políticas, el gobierno de Bangladesh, las fábricas propietarias, gerentes y otras partes interesadas para formular nuevas políticas y prácticas.

Asimismo, Villavicencio et al. (2022) en su estudio “Apoyo empresarial y efectos derivados del COVID-19”, con el fin de investigar cómo el apoyo de las empresas afecta a los trabajadores de México y Colombia durante la pandemia y de identificar factores predictivos de la productividad. Se encuestó a 482 individuos, de los cuales 381 eran mujeres (79%) y 101 hombres (21%). Se utilizaron dos escalas: la primera, para medir el apoyo empresarial y otra para evaluar los efectos del COVID-19. El análisis factorial confirmatorio confirmó que ambos instrumentos se ajustaban bien a los informes teóricos el liderazgo (0.420) y las perturbaciones diarias (-0.558) son indicadores clave de la productividad laboral. Un liderazgo efectivo mejoró el rendimiento del equipo, mientras que las perturbaciones diarias relacionadas con el COVID-19 afectaron negativamente la productividad.

Por otra parte, el estudio titulado “Clima organizacional y motivación laboral como insumos de mejora institucional”, realizado por Macías & Vanga (2021), se explora cómo los vínculos laborales y sociales en las instituciones, junto con propensas, resaltan la necesidad de acondicionar

un entorno laboral estable y cómodo. El objetivo principal fue llevar a cabo un diagnóstico situacional mediante un estudio de campo cuantitativo, utilizando un muestreo censal. El estudio subraya la necesidad de eliminar las discrepancias de género en la participación de mujeres en áreas de ingeniería, promover un ambiente de trabajo que estimule el compañerismo y una competencia saludable. Se concluye que enfatiza la importancia de realizar evaluaciones institucionales que se enfoquen en mejoras académicas y personales.

En contexto nacional Quispe et, al. (2023), señala en su estudio que, en las últimas décadas, la motivación laboral se ha reconocido como esencial para el rendimiento óptimo en organizaciones de todos los sectores económicos. Los empleados con alta motivación incrementan la productividad y competitividad. Sin embargo, en las pymes del sector construcción en Perú, aplicar herramientas efectivas para mejorar esta motivación presenta desafíos definidos. Este estudio cuantitativo y descriptivo utilizó encuestas a trabajadores de Lima seleccionados de manera intencional, revelando un nivel medio de motivación en la empresa. Todo manifiesta que las empresas deben enfocarse en este aspecto para evitar operar por debajo de su capacidad. Se recomienda crear entornos de trabajo favorables, ofrecer horarios flexibles, remuneración adecuada. La motivación es crucial para la competitividad y eficiencia, ya que los empleados motivados muestran mayor compromiso y sentido de pertenencia, lo cual promueve el crecimiento organizacional a través de la adaptabilidad e innovación.

De acuerdo con Álvarez & Ayala, (2020) en su estudio “Componentes que influyen en la motivación laboral y productividad de los colaboradores de las organizaciones de telecomunicaciones”. Se llevó a ejecutar un enfoque teórico, cualitativa para recopilar diversas fuentes bibliográficas y trabajos de investigación, con el fin de examinar estos factores. Se reconoce la importancia, que elementos como recompensas, reconocimiento laboral, desarrollo profesional y crecimiento tienen influyen en los trabajadores, lo que resulta en beneficios tanto para el individuo como para la empresa. Se destaca la necesidad de promover una cultura laboral positiva y fomentar la satisfacción del empleado mediante la implementación de incentivos, reconocimientos y oportunidades de crecimiento. Además, se sugiere desarrollar un plan motivacional adaptado a estos factores para promover el compromiso y la productividad del personal.

Del mismo modo, Dávila et al. (2021) “Clima y Satisfacción Laboral de una empresa industrial peruana”, buscó explorar la relación entre ambas variables en una compañía industrial de Lima en el año 2020. La investigación adoptó un enfoque cuantificable con un diseño correlacional, no experimental y básico, realizando encuestas a 316 trabajadores para obtener los datos necesarios. Los resultados mostraron que existe demostraciones idóneas para afianzar que la variable clima organizacional tiene relación positiva media ($Rho = 0,559$) y Sig. bilateral ($p = 0,000 < 0,05$) con la variable satisfacción laboral de una empresa industrial peruana. Este estudio destaca la importancia del clima organizacional y cómo se percibe la satisfacción en lugares de trabajo, destacando su relevancia para los procesos organizacionales y su efecto a largo plazo. Se proponen medidas como mejorar la asignación de tareas, implementar planes de motivación y reconocer los logros de los colaboradores.

Así mismo, en lima, Valdivia (2023), con su estudio “Motivación y satisfacción laboral de los profesionales en educación gastronómica en los Institutos privados de Lima”. Cuyo objetivo principal del estudio fue analizar los niveles de motivación laboral y satisfacción entre los profesores de institutos gastronómicos en Lima, Perú, y entender cómo estos factores afectan su desempeño y compromiso laboral.

Para lograr este objetivo, el estudio utilizó un enfoque mixto que combinó métodos cuantitativos y cualitativos. Se aplicaron cuestionarios estructurados a los profesores para medir sus niveles de motivación y satisfacción laboral, y también se realizaron entrevistas. Los resultados del estudio mostraron que la motivación intrínseca, como el interés por la enseñanza y el impacto positivo en los estudiantes, fue un factor clave para la satisfacción laboral de los profesores en los institutos gastronómicos. Además, se identificaron aspectos organizacionales, como el reconocimiento y el apoyo de la institución, que también contribuyeron significativamente a la motivación y satisfacción

laboral. Basándose en los resultados obtenidos, el estudio concluyó que comprender y fortalecer la motivación intrínseca de los profesores, así como mejorar las condiciones organizacionales que promueven la satisfacción laboral, son aspectos fundamentales con el fin de promover la excelencia educativa y fomentar la dedicación laboral en institutos gastronómicos en Lima, Perú. Estas conclusiones resaltan la importancia de implementar prácticas que fomenten un ambiente laboral motivador para el personal docente en este contexto específico.

En un contexto local, Alberca & Cruz (2019) tuvo como finalidad explorar la conexión entre el nivel de motivación y el desempeño en los empleados en el área de ventas de Viettel Perú SAC en Chiclayo. Utilizando un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental transversal y relacional, se usó como instrumento el cuestionario como herramienta principal, bajo la escala de Likert. Se encuestó a todos los 36 colaboradores de la organización, y para analizar los datos estadísticos que se utilizó el índice de relación de Spearman. Los hallazgos indicaron una relación positiva, aunque moderada, entre la motivación y el rendimiento laboral, con un índice de correlación de 0.472 ($p < 0.026$).

Por otra parte, Lizana & Samamé (2021), En su estudio “Motivación y su influencia en la Productividad de los empleados en Caja Sullana S.A. en el Distrito de Olmos, departamento de Lambayeque”. Tiene como objetivo analizar ambas variables, empleando una metodología descriptiva-correlacional y la Escala de Cronbach para evaluar la motivación en una muestra de 30 empleados, se encontró que el 80% de los trabajadores están complacidos con varios aspectos de su trabajo, aunque algunos reportaron insatisfacción debido a la presión para cumplir metas y otros factores como el desarrollo interpersonal, beneficios laborales, políticas administrativas y relaciones internas.

La investigación muestra que la motivación laboral, que se considera regular, tiene una influencia positiva en la producción, demostrando que los empleados pueden tomar decisiones acertadas y resolver deficiencias de manera independiente. Se recomienda implementar capacitaciones y charlas, ofrecer beneficios adicionales para aumentar la motivación. También se sugiere un plan estratégico equilibrado en el desarrollo y desempeño de los trabajadores, abarcando tanto la motivación intrínseca (como la autorrealización y las relaciones interpersonales) como la extrínseca (como incentivos económicos y bonificaciones). Este enfoque busca fortalecer la imagen y estabilidad de la empresa mediante el reconocimiento y la fidelización de los empleados, asegurando su satisfacción, confianza y compromiso en el trabajo.

También, Rueda (2021), en su estudio “Propuesta en mejora en la Municipalidad Provincial de Lambayeque”, el cual tiene como objetivo analizar su influencia en la satisfacción laboral y productividad de 124 empleados mediante un diseño de investigación correlacional. Se utilizó un como instrumento el cuestionario con 44 ítems, Rho de spearman y el software SPSS 22 para dicha interpretación analítica. El cual, se obtuvo una relación de 0,546 positiva moderada. Los resultados revelaron que el 46.8% de los colaboradores que tienen una motivación media, el 36.3% baja y el 16.9% alta, mientras que el 58.1% muestran una satisfacción laboral moderada, el 23.4% alta y el 18.5% baja. Se concluye que es imperativo implementar un programa de motivación destinado a maximizar el uso del capital humano en la organización, sugiriendo además políticas para mejorar las condiciones de trabajo por parte de la alta dirección, así como la colaboración entre las áreas de RRHH e Imagen Institucional para la ejecución de programas de motivación con el respaldo de todos los niveles jerárquicos, y la aplicación de diversas estrategias de compensación para fomentar el crecimiento institucional y el bienestar del personal.

Por otro lado, Cruz (2019), en su tesis “Diseño de Estrategias de Motivación Laboral y mejora de la productividad del personal de la empresa Caja Sullana S.A., en Olmos”, tuvo la finalidad de diagnosticar un planeamiento estratégico que influya en la rentabilidad de los trabajadores de la Caja Sullana S.A. A base de una metodología correlacional, descriptiva, con una población de 30 empleados. Para este análisis estadístico se trabajó bajo la escala de Cronbach de una confiabilidad de 0,754 entre las variables, se obtuvo a través del software SPSS. Los resultados determinan que el 80% de los colaboradores están satisfechos, quiere destacar que la mayoría están conformes y

comprometidos con la empresa. Sin embargo, existe un cierto porcentaje disconforme, debido a la presión que reciben diariamente con sus jefes donde tienen que sobrepasar el objetivo de ventas establecidas. En cuanto a las dimensiones de motivación, desarrollo personal, condiciones de ambiente se encuentran en un promedio satisfactorio por los mismos empleados. De esta manera se da de conocimiento bajo un análisis estadístico que las motivaciones en trabajadores tienen gran influencia en la productividad de la Financiera. Implementar el desarrollo personal, profesional, por medio de ofrecer beneficios remunerativos (como comisiones, bonos) ya que son dimensiones claves de los indicadores de la motivación laboral que necesitan obtener como resultado los trabajadores y puedan sentirse satisfecho ofreciendo compromiso dentro de sus funciones y lograr la rentabilidad que necesita la empresa Caja Sullana.

Así mismo y brindando respaldo adicional de manera teórica a la presente investigación, se presentan las siguientes teorías en función a las variables de estudio.

En primer lugar la Variable Motivación, es el desarrollo psicológico que inspira a una persona a actuar y persistir para conseguir una meta en específico. Asimismo, una persona motivada tendrá más energía, persistencia y dedicación para alcanzar sus metas. Mantener una motivación saludable es importante para el bienestar y éxito a largo plazo. Manjarrez et al. (2020).

De acuerdo con González (2024) manifiesta que la teoría de Maslow propone una jerarquía de necesidades humanas, desde las más básicas hasta la autorrealización. La intensidad de la motivación varía según el nivel de necesidad que se está intentando satisfacer; las necesidades básicas, como seguridad y supervivencia, suelen generar una motivación más intensa. La dirección de la motivación se alinea con el avance a través de los niveles de la jerarquía, con las personas orientándose hacia metas que satisfacen necesidades más elevadas a medida que las básicas se cumplen. La persistencia está influenciada por la satisfacción de las necesidades superiores, como la autorrealización, una vez que se han cumplido las necesidades básicas.

Además, Peiró (2022), expone que la teoría de la Motivación de McClelland indica que los individuos con elevada necesidad de éxito buscan la alteza y se esfuerzan por superar desafíos; aquellas con creciente necesidad de poder desean influir y verificar a otros, y quienes tienen alta necesidad de afiliación valoran las relaciones interpersonales y buscan ser aceptados por sus pares. La calidad de esta teoría permanece en su aplicación práctica en el entorno laboral, donde comprender y satisfacer estas necesidades puede acrecentar el bienestar y la capacidad de los colaboradores, permitiendo a las organizaciones asignar roles y diseñar estrategias de motivación que se alineen con las motivaciones individuales, optimizando así el desempeño y la cohesión del equipo.

Desde la perspectiva de González (2024) las dimensiones de esta variable son, Intensidad se refiere a la motivación de los miembros de una compañía, pues un alto nivel de intensidad generalmente se traduce en un mayor rendimiento.

Dirección, se refiere a la motivación laboral indica cómo los empleados canalizan sus esfuerzos hacia metas concretas. Empleados con un fuerte sentido de dirección establecen metas claras y trabajan sistemáticamente para alcanzarlas, alineando sus acciones con sus objetivos personales y los de la organización.

Persistencia en el trabajo se refiere a la habilidad de los empleados para sostener su esfuerzo y motivación, incluso cuando se enfrentan a dificultades. La persistencia es esencial para lograr resultados a largo plazo y mantener la motivación en situaciones adversas.

En ese contexto, la variable Productividad, está determinada por la forma en que se mejora y organiza el uso de los recursos limitados disponibles en la producción de productos o la prestación de servicios. Vélchez et. al. (2020).

Procediendo con las Teorías de la variable “Productividad”, Medina y Gutiérrez (2021) indica que “La Teoría Z”, propuesta por William Ouchi, subraya la importancia de la eficacia, que se define como la capacidad de lograr los objetivos y metas fijadas. Esta teoría destaca la relevancia de las relaciones interpersonales, participación activa en el trabajo, la confianza mutua y la colaboración sostenida en el tiempo.

Silva et al. (2021), manifiestan que la teoría de restricciones (TOC) se caracteriza por su énfasis Teoría de Restricciones se enfoca en aumentar la eficiencia al optimizar el uso de los recursos y elevar la productividad en el contexto organizacional el cual la mayoría de las decisiones de gestión se centran en aumentar el rendimiento, reducir la inversión y reducir los gastos operativos.

Desde la perspectiva de Gutiérrez (2021) las dimensiones de esta variable es eficacia hace mención a la suficiencia de lograr los objetivos y producir los resultados esperados. Esto significa que los resultados obtenidos deben resonar con los objetivos organizacionales.

Por otra parte, desde la perspectiva de Silva et al. (2021), la dimensión de esta variable es eficiencia, es la habilidad de completar tareas de manera que se minimicen los recursos empleados, tales como tiempo, dinero y esfuerzo, mientras se maximizan los resultados. En un entorno laboral eficiente, las tareas se ejecutan dentro de los plazos y presupuestos establecidos, optimizando los recursos posibles y evitando retrasos.

A partir de lo antes mencionado, surge la interrogante ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y la productividad en el departamento de ventas en TRIATHLON Sport S.A.C. Chiclayo, 2024?

En base de lo antes mencionado, la ejecución de esta indagación se argumenta en la necesidad de probar las necesidades de gestionar eficazmente la motivación laboral, ya que una adecuada gestión de esta motivación, se busca un reflejo consecuente en la productividad. Dado el vínculo entre estas variables, es fundamental para el crecimiento económico mantener altos niveles de motivación en los empleados. Las debilidades identificadas dentro de la empresa motivan este estudio, el cual se basará en teorías y antecedentes tanto internacionales como nacionales y locales. Esto permitirá fortalecer el conocimiento teórico sobre la motivación laboral y la productividad, con el objetivo de evaluar e identificar cómo se relacionan estas variables.

Por tanto, la investigación será aplicada en función a un enfoque correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal. Se adoptará un enfoque cuantitativo para medir la conexión entre las variables analizadas. Los datos se recopilaban a través de encuestas, utilizando un cuestionario con preguntas de tipo Likert, que serán validadas mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, a partir de los datos obtenidos de la muestra. Para el análisis inferencial se empleó el software SPSS, proporcionando datos sólidos para analizar la correspondencia entre las variables estudiadas en el contexto del área de ventas de TRIATHLON S.A.C.

De acuerdo con los objetivos del estudio, lo obtenido permite mostrar soluciones firmes a las problemáticas de las variables estudiadas que afectan las ganancias de la empresa TRIATHLON SAC. Dichos hallazgos pueden proporcionar recomendaciones para garantizar una gestión adecuada.

Asimismo, se presenta la hipótesis General (H0): No existe relación entre motivación laboral y productividad en el área de ventas en TRIATHLON Sport S.A.C. Chiclayo, 2024 y la (H1): Existe relación entre las dimensiones de motivación laboral y productividad en el área de ventas en TRIATHLON Sport.

A continuación, el OG del estudio es establecer la relación entre motivación laboral y productividad del área de ventas en TRIATHLON Sport S.A.C, Chiclayo, 2024". Así mismo, mantiene un OE el cual es a) Establecer la relación entre las dimensiones de motivación y productividad laboral.

2. Material y método

La presente investigación, muestra una investigación básica con una metodología cuantitativa dado que se recopila y analiza información de manera que pueda ser medida y cuantificada, con un diseño no experimental, mientras no exista algún tipo de manipulación intencional de variables de

estudio. El tipo de estudio es correlativo debido a que determina y analiza las relaciones entre las variables de estudio sin intervenir ni modificarlas. Según Fernández y Bautista (2014), el objetivo primordial el propósito de la investigación es determinar cómo o cuánto se relacionan dos o más variables, categorías o conceptos en un entorno.

Además, se enfoca en un corte transversal porque se realiza una recopilación de datos basadas en dos diferentes variables, en un tiempo determinado. Además, Paniagua y Condori, (2018) mencionan que el diseño transversal o también llamado transaccional recopila datos en un solo momento y en un tiempo en específico haciendo uso de encuestas o diversos estudios que no necesiten seguimiento longitudinal.

Dentro del enfoque de investigación lleva a cabo un enfoque cuantitativo, dado que se realiza una recaudación y análisis de datos estadísticos de una manera que pueda medirse y cuantificarse, implicando el uso de encuestas, pruebas, cuestionarios o experimentos. Siguiendo tal lineamiento. Hernández y Mendoza, (2019) sostienen que los enfoques cuantitativos son secuenciales y probatorios ya que utilizan técnicas y herramientas apropiadas en línea con la investigación para determinar las variables y medir cuantitativamente la información recopilada.

Empleando las siguientes herramientas de recolección de datos y medición de los mismos, presenta la utilización de los siguientes, Computadora, ya que, se requiere de está a fin de lograr un adecuado análisis de datos y proporcionar el producto del informe estadístico. Impresora, el cual ayuda a imprimir cada uno de los cuestionarios y distribuidos a los encuestados. Microsoft Excel, siendo una herramienta comúnmente utilizada para el procesamiento de datos, así como para el análisis estadístico básico y la creación de gráficos que presentan la información de una manera más atractiva visualmente. Microsoft Word, siendo empleado para la redacción del informe estadístico, descripción de resultados y conclusiones. Cuestionario, esta herramienta se utiliza para recolectar información de forma sistemática que permita tener en cuenta las variables de interés en estudio. SPSS, este software se utiliza para crear tablas y gráficos que contienen datos complejos.

Presentando el Origen de los Datos y describiéndolos a continuación: La data tabulada es específicamente de la aplicación de cuestionarios de las variables, bajo la escala de Likert hacia la muestra específica de nuestros colaboradores, de esta muestra se analizará con una herramienta SPSS que permitirá determinar los aspectos estadísticos e interpretar tablas gráficas de la correlación a investigar. Por otro lado, para el desarrollo del marco teórico hemos extraído fuentes secundarias; como artículos encontrados en la base de datos de nuestras bibliotecas virtuales de universidad tales como, Scopus, EBSCO, etc.

La investigación emplea y respalda su población en estudio, a partir de lo siguiente, Según Arias et al. (2016), se refiere al conjunto completo y definido de casos específicos y limitados que son accesibles para una investigación particular, el conjunto de casos que sirve como base para la selección de una muestra que cumple con criterios específicos y representa la población individual o elementos que exhiben características aprendidas.

La población se compone de la totalidad de colaboradores sin distinción de género, cuyas edades oscilan de 18 a 63 años, que se encuentran laborando en los diversos sectores de venta de TRIATHLON Sport S.A.C. Esta población está compuesta por 269 colaboradores de las diversas sedes de la empresa TRIATHLON Sport S.A.C.

De igual forma, Emplea y Respalda su Muestra de estudio, a partir de lo siguiente, Según Pastor (2019), indica que es una porción representativa extraída de la población de estudio para su análisis. La selección se realiza siguiendo criterios previamente definidos, como los de inclusión, exclusión y eliminación. Se elige con el objetivo de obtener resultados generalizables a toda la población de estudio, empleando técnicas de muestreo adecuadas.

Se ha decidido trabajar con una parte de la totalidad de colaboradores, sin distinción de género, cuyas edades oscilan entre 18 a 63 años que se encuentran laborando en los diversos sectores de venta de la empresa TRIATHLON Sport S.A.C.

Describiendo el Tipo de Muestreo que emplea a continuación, para llevar a cabo la selección de la muestra, se escoge el muestreo probabilístico con la intención de seguir criterios estadísticos y

asegurar su validez de los resultados. Así también, se emplea el muestreo aleatorio simple como subtipo de muestreo probabilístico, a fin de garantizar que todos los elementos tengan igual probabilidad de ser seleccionados, dicha selección se realiza mediante del uso de la herramienta de Microsoft Excel.

El cálculo de la Muestra, es presentado a continuación. Dado que se sabe el número total de la población y se está tratando de variables cualitativas en el presente estudio, se opta por utilizar el método de cálculo del tamaño de muestra para poblaciones finitas, considerando la proporción poblacional. De acuerdo a los resultados obtenidos por medio de la fórmula de cálculo para una muestra finita y aplicada, el tamaño representativo de la muestra se establece en 158 colaboradores sin distinción de género, que se encuentran laborando en los sectores de venta de la empresa TRIATHLON Sport.

Dentro de la estructura de Operacionalización, se destacan las Dimensiones e ítems de las variables en estudio, la variable Motivación está compuesta por la Intensidad, Dirección, Persistencia en el trabajo. Asimismo, consta de 10 ítems. La variable Productividad está formada por la Eficacia, Eficiencia. Además, tiene 10 ítems correspondientes.

Se detallan a continuación las herramientas para la obtención de datos, el cuestionario utilizado para esta investigación es de tipo Likert, diseñados específicamente para medir las variables motivación y productividad laboral en sectores de ventas de la empresa, y sus respectivas dimensiones, el cuestionario consta de 20 ítems, basados en los indicadores respectivos por cada dimensión de las variables correspondientes. Las alternativas se encuentran en una escala de tipo Likert, donde la valoración o criterio de respuesta es: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi Siempre (4), Siempre (5).

Coefficiente de Confiabilidad de un instrumento, para medir apropiadamente el Alfa de Cronbach, se emplea la escala propuesta por Ruiz (2002).

La presente investigación denominada “Motivación y Productividad en el departamento de ventas de la corporación TRIATHLON Sport S.A.C. busca asegurar una total validez y confiabilidad del instrumento con respecto a las variables en estudio mediante la realización de una prueba piloto. Esta prueba piloto incluye a 10 personas, seleccionadas de la muestra total de 158 colaboradores del área de ventas. Obteniendo los resultados para la variable Motivación un valor de 0.73, señala un nivel aceptable de fiabilidad. Así mismo, la confiabilidad de los ítems relacionados con la variable Productividad obtuvo un valor de 0.73, manifestando un nivel de fiabilidad buena entre aquellos ítems que conforman cada variable.

Dentro de las Consideraciones Éticas estipuladas en el ámbito académico universitario y en función a la preservación de la integridad de los participantes en la presente indagación, Obtuvo el permiso de la dirección ejecutiva de la corporación bajo análisis y permiso de los colaboradores y se mantuvo el respeto hacia los evaluados en todo el proceso de investigación.

3. Resultados.

En función a los datos recopilados, se hizo efectivo el análisis de los mismos mediante el software estadístico SPSS, en búsqueda de hacer efectivo el cumplimiento de los objetivos del presente informe. A continuación, se detalla la relación que existe entre variables y dimensiones puestas a estudio, organizadas en tablas y sus respectivas interpretaciones, respecto a las hipótesis nulas y alternas que reflejan si existe o no relación entre las variables de motivación y productividad, y la relación de las dimensiones frente a las variables expuestas, se toma en cuenta una asociación causal directa de las dimensiones que integran la variable motivación frente a la variable productividad laboral, haciendo efectivo el análisis correlacional del presente informe de investigación.

Objetivo General: Analizar la relación de motivación laboral y productividad del área de ventas en TRIATHLON Sport S.A.C, Chiclayo, 2024.

Se visualiza que el coeficiente ($r= 0,939$), según la escala de calificación de correlación de Spearman, lo que indica una correlación positiva muy alta. Asimismo, se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alternativa (H_1), y se concluyó que existe relación entre la motivación y la productividad laboral entre los trabajadores de la empresa de ropa deportiva Chiclayo, 2024.

Tabla 2. Correlación de las dimensiones de Motivación con la Variable Productividad Laboral.

	Productividad Laboral	
	Sig. (bilateral)	Coefficiente de correlación
Intensidad	<.001	.816**
Dirección	<.001	.929**
Persistencia en el trabajo	<.001	.881**
Nº	158	

Se visualiza que el coeficiente ($r= 0.816$), lo que indica una correlación positiva alta según la correlación de Spearman. Además, el nivel de significancia es menor que 0.05, lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula (H_0) y a la aceptación de la hipótesis alternativa (H_1). Por lo tanto, se concluye que hay una correlación entre la dimensión Intensidad y la Productividad laboral.

Del mismo modo, el coeficiente ($r= 0.929$), señalando una correlación positiva muy alta según la correlación de Spearman. El nivel de significancia es <0.05 , lo que refleja una correlación entre la dimensión Dirección y la Productividad laboral. Se acepta la hipótesis alternativa (H_1) y se rechaza la hipótesis nula (H_0).

Finalmente, el coeficiente ($r= 0.881$), indicando una correlación entre la dimensión Persistencia en el trabajo y la Productividad Laboral. Según el baremo de estimación de la correlación de Spearman, existe una correlación positiva alta, con un nivel de significancia <0.05 . Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa (H_1) y se rechaza la hipótesis nula (H_0).

4. Discusión

Objetivo general Analizar la relación de motivación laboral y productividad del área de ventas en TRIATHLON Sport S.A.C, Chiclayo, 2024.

Según los resultados de significancia bilateral, el Rho de Spearman es 0,001, que es menos de 0,05. También se observó que el coeficiente de correlación ($r = 0.939$), lo que indica que existe una relación positiva y directa muy alta entre la motivación y la productividad entre los trabajadores de Triathlon Sport S.A.C., Chiclayo, 2024. Los resultados coincidieron con la investigación de Abidin (2022), Como se enfatizó al mismo tiempo la satisfacción laboral y la motivación laboral, se encontró una relación estadísticamente significativa positiva de 0,566 entre la variable motivación laboral y el desempeño de los empleados. Asimismo, Alberca y Cruz (2019) demostraron que existía una relación positiva promedio de 0,472 entre motivación y desempeño laboral. Se concluye que a medida que aumenta la motivación, la productividad laboral aumenta positivamente en la organización. Pedraza

et al. (2010) indican que el nivel de logro laboral se logra después de un esfuerzo específico. Además del esfuerzo del inversor, depende de las habilidades y la conciencia de cada persona.

Determinar la relación entre las dimensiones de motivación y productividad laboral en el área de ventas en TRIATHLON Sport, 2024.

De acuerdo con el análisis inferencial utilizando el coeficiente rho de Spearman, se encontraron las siguientes correlaciones entre las dimensiones (intensidad, dirección y persistencia en el trabajo) y la productividad laboral: 0.816, 0.929 y 0.881 respectivamente, utilizando la escala de correlación de Spearman. Estos resultados indican una correlación positiva alta en las mediciones. Comparando con la investigación de Dávila et al. (2021), se observó una correlación de 0.559 entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, lo cual indica una relación positiva moderada durante el período de análisis. Además, Rueda (2021) encontró una correlación significativa de 0.546 entre la motivación y su influencia en la satisfacción y productividad del personal en la Municipalidad Provincial de Lambayeque. Es fundamental que TRIATHLON Sport S.A.C. continúe implementando programas de motivación y apoyo para sus colaboradores, así como mejore sus políticas de empleo mediante la introducción de incentivos económicos, para mantener y mejorar la productividad laboral en la empresa.

5. Conclusiones

De acuerdo con el objetivo general y según los resultados obtenidos mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman ($\rho = 0.939$, $p < 0.001$), se concluye que existe una relación directa y altamente positiva entre la motivación laboral y la productividad en el área de ventas de TRIATHLON Sport S.A.C. Esto sugiere que incrementar los niveles de motivación entre los colaboradores puede tener un impacto significativo en la mejora de la productividad laboral, apoyando estudios anteriores que destacan esta asociación positiva estas evidencias respaldan la importancia de implementar estrategias efectivas de motivación para optimizar el desempeño en organizaciones como TRIATHLON Sport S.A.C.

Con respecto con el objetivo específico, a partir de los coeficientes de correlación obtenidos mediante el Rho de Spearman (intensidad y productividad: $\rho = 0.816$, dirección y productividad: $\rho = 0.929$, persistencia en el trabajo y productividad: $\rho = 0.881$), se concluye que existe una correlación positiva alta entre las dimensiones de motivación (intensidad, dirección, persistencia en el trabajo) y la productividad laboral en el área de ventas de TRIATHLON Sport. Estos hallazgos son consistentes con investigaciones previas el cual, mencionan que los diferentes aspectos de motivación influyen de manera significativa en la productividad laboral. Por lo tanto, fortalecer estas dimensiones de motivación debe ser un requisito fundamental para las organizaciones el cual es pertinente y podrá potenciar aún más la productividad del personal en la empresa.

6. Referencias

Abidin, J. (2022). El efecto de la satisfacción laboral y la motivación laboral en el desempeño de los empleados en las operaciones de la terminal del aeropuerto Bandung Husein Sastranegara, Indonesia Volumen 1. <https://rayyanjournal.com/index.php/aurelia/article/view/160>

- Alberca, D. & Cruz, Y. (2019). Motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del área de ventas de Viettel Perú SAC – Chiclayo <http://hdl.handle.net/20.500.12423/2418>
- Álvarez, B. & Ayala, J. (2020). Factores que influyen en la motivación laboral y Productividad de los trabajadores en empresas de telecomunicaciones. Una revisión teórica (Tesis de grado inédita). Universidad Peruana Unión, Perú. <http://URI/handle/20.500.12840/3973>
- Arias, G. &., Villasís, K. & Novales, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista alergia México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>.
- Calle, T, M. (2019). La motivación del talento humano y su relación con la atención al ciudadano en un gobierno local de Lima, Perú, 2019. Ind. data [online]. 2021, vol.24, n.2, pp.217-247. Epub 31-Dic-2021. ISSN 1560-9146. <http://dx.doi.org/10.15381/idata.v24i2.20971>.
- Cenepo, C, A. & Gonzales, S, A. (2023). Motivación y desempeño en colaboradores empresariales. *Revista JANG*, 1(1), 30-39. <https://doi.org/10.18050/jang.1.1.2023.3>
- Cruz, D. (2019) Diseño de estrategias de motivación laboral para mejorar la productividad de los colaboradores de la empresa caja sullana s.a, en el distrito de olmos, 2019 [Tesis para optar por el título profesional, Universidad Señor de Sipán.] Repositorio USS. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7939>
- Dang, V, P, & Dao, N, P. (2024). Factors Affecting the Work Motivation of Office Employees: Survey at Intracom Group. *Environmental & Social Management Journal / Revista de Gestão Social e Ambiental*, 18(5), 1–27. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n5-024>
- Dávila, M, R. & Agüero, C, E. & Ruiz, N, J & Guanilo, P, C. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(Número Especial 5), 663-677. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>
- García, M. (2022). La Motivación Laboral Y Su Influencia En La Productividad De Los Colaboradores De La Empresa Hiperbodega Precio Uno Ferreñafe 2021'' [Tesis de Grado] Universidad señor de Sipán.
- González, C, A. (2024). Relevancia de los Ejercicios espirituales ignacianos como herramienta para el desarrollo humano desde la teoría maslowiana de la autorrealización. *En-claves del Pensamiento* , XVIII (35), 211-237. <https://doi.org/10.46530/ecdp.v0i35.647>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2019). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mc Graw Hill Educación. <https://doi.org/https://doi.org/10.22201/fesc.20072236e.2019.10.18.6>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. MCGRAW-HILL. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Jiménez, J, E. (2019). Revisión Sistemática de Literatura acerca de la prevalencia de los estudios realizados en Colombia sobre la motivación laboral y su incidencia en la productividad de los colaboradores. <http://hdl.handle.net/20.500.12494/28621>
- Lizana, C, D. & Samamé, D, R. (2021). Diseño de estrategias de motivación laboral para mejorar la productividad de los colaboradores de la empresa Caja Sullana SA, en el distrito de Olmos, 2019. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/7939>.

- Macías, G. E. & Vanga, A. M. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(94), 548-567. <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.6>
- Medina, A. S., & Gutiérrez, V. S. (2021). Relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores en el área de call center de la empresa Pizza Raúl, La Victoria, 2019. <https://repositorio.cientifica.edu.pe/handle/20.500.12805/1881>.
- Mohammad, N. & Mahmudul, H. & Brower, R. (2020). Los efectos de los salarios y el bienestar Facilidades sobre la productividad de los empleados: mediar Papel de la motivación laboral de los empleados Volumen 14, No.4, <https://ro.uow.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=2116&context=aabfj>
- Naranjo, P. M., (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33 (2),153-170.[fecha de consulta 16 de julio de 2024]. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades* (1998). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44012058010>
- Paniagua, F., & Condori, P. (2018). Investigación científica en educación. Félix Mirardo Paniagua Machicao. <https://www.academica.org/cporfirio/5>
- Pastor, B. (2019). Población y muestra. *Pueblo continente*, 30(1), 245-247. <http://journal.upao.edu.pe/PuebloContinente/article/view/1269>.
- Pedraza, E. & Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505.
- Peiró, R. (2022). Teoría de McClelland. *Economipedia.com*. <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-mcclelland.html>
- Quispe, G. C., & Durán, H. V. & Benites, A. A. & Bringas, R. V. (2023). Motivación laboral en Pymes del sector construcción, Lima. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(101), 113-125. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.8>
- Ramírez, R. (2022) Motivación y productividad laboral en los trabajadores de una empresa privada – 2022. [Tesis de Grado] Universidad Cesar Vallejo.
- Rueda, M. R. (2021). Propuesta de un programa de motivación para mejorar la satisfacción y productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/8425>
- Ruiz, C. (2002). Instrumentos de Investigación Educativa. Venezuela, Fedupel. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf>
- Silva, D. H. Z., Chávez, L. E. S., & Vicuña, J. W. U. (2021). Teoría de las restricciones y su impacto en las mejoras de la productividad. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(11), 398-411. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219338>.
- Valdivia, E. & González, F. (2023). “Motivación y satisfacción laboral de docentes en gastronomía de institutos de Lima”. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(No. Especial 9), 316-329. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e9.20>
- Vallejo, Y. J. (2023). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores demora la empresa EDDUSPORT TV, cantón Ventanas, provincia los Ríos, año 2023 (Bachelor's tesis, Universidad Estatal de Bolívar. Facultad de Ciencias Administrativas

Gestión Empresarial e Informática. Carrera Administración de Empresas).
<https://dspace.ueb.edu.ec/handle/123456789/5792>

- Vílchez, A, M. Collazos Alarcón, M. A., Heredia Llatas, F. D., & Sotomayor Nunura, G. D. S. (2020). Evaluación de la eficiencia y eficacia en la contratación de obras mediante licitación pública en el gobierno regional Lambayeque, 2017-2019. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 253-259. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000300253&script=sci_arttext
- Villavicencio, A, E. &, Quiroz, G, E. &. García, M, M. (2022) Apoyo empresarial y efectos derivados del COVID-19: implicaciones en la productividad laboral. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0>