



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
INSTITUTO DE POSTGRADO**

TÍTULO DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

**LA MOTIVACIÓN Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL
DEL TALENTO HUMANO DE “DISTRIBUIDORA PIEDRA”,
PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2025.**

AUTORA

Solórzano Cedeño Karen Alexandra

**TRABAJO DE TITULACIÓN EN MODALIDAD DE INFORME DE
INVESTIGACIÓN**

Previo a la obtención del grado académico en
MAGÍSTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TUTOR

PhD. Torres Lema Marco

La Libertad – Ecuador

Año 2025



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
INSTITUTO DE POSTGRADO**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

**PhD. Homero Rodríguez Insuasti
COORDINADOR DEL PROGRAMA**

**PhD. Marco Torres Lema
TUTOR**

**PhD. Lilia Valencia Cruzaty
DOCENTE ESPECIALISTA**

**PhD. Roberto Alcivar Espín
DOCENTE ESPECIALISTA**

**Abg. María Rivera González, Mgtr.
SECRETARIA GENERAL
UPSE**



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
INSTITUTO DE POSTGRADO**

CERTIFICACIÓN

Certifico que luego de haber dirigido científica y técnicamente el desarrollo y estructura final del trabajo, este cumple y se ajusta a los estándares académicos, razón por el cual apruebo en todas sus partes el presente trabajo de titulación que fue realizado en su totalidad por **Karen Alexandra Solórzano Cedeño**, como requerimiento para la obtención del título de Magíster en Gestión del Talento Humano.

PhD. Marco Ramiro Torres Lema

TUTOR

19 días del mes de agosto del año 2025



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
INSTITUTO DE POSTGRADO**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Karen Alexandra Solórzano Cedeño

DECLARO QUE:

El trabajo de Titulación, “La motivación y su impacto en el desempeño laboral del talento humano de “Distribuidora Piedra”, provincia de Santa Elena, año 2025” previo a la obtención del título en Magíster en Gestión del Talento humano, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

La Libertad, a los 19 días del mes de agosto del año 2025

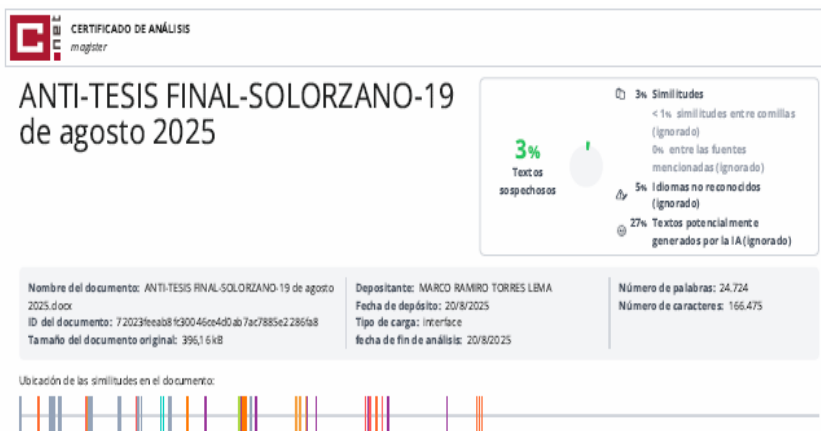
Karen Alexandra Solórzano Cedeño



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
INSTITUTO DE POSTGRADO**

CERTIFICACIÓN DE ANTIPLAGIO

Certifico que después de revisar el documento final del trabajo de titulación denominado **“La motivación y su impacto en el desempeño laboral del talento humano de “Distribuidora Piedra”, provincia de Santa Elena, año 2025”**, presentado por el estudiante, **Karen Alexandra Solórzano Cedeño** fue enviado al Sistema Antiplagio COMPILATIO, presentando un porcentaje de similitud correspondiente al 3%, por lo que se aprueba el trabajo para que continúe con el proceso de titulación.



PhD. Marco Torres Lema

TUTOR



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
INSTITUTO DE POSTGRADO**

AUTORIZACIÓN

Yo, Karen Alexandra Solórzano Cedeño

Autorizo a la Universidad Estatal Península de Santa Elena, para que haga de este trabajo de titulación o parte de él, un documento disponible para su lectura consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de informe de investigación con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este artículo académico dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor

La Libertad, a los 19 días del mes de agosto del año 2021

Karen Alexandra Solórzano Cedeño

DEDICATORIA

Dedico esta meta a Dios creador de todas las cosas, cuyo tiempo es el más perfecto, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y camino.

A mis padres, con infinita gratitud y admiración, les dedico este logro que es tanto suyo como mío, por su amor incondicional y enseñanzas.

A mi hijo, que siendo pequeño es mi ejemplo de fuerza, valentía y perseverancia.

Atentamente,

Solórzano Cedeño Karen Alexandra

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por ser mi guía y protector en cada paso de mi vida, a mis padres por ser luz en mi camino, y a mi hijo, mi mayor bendición, quien fue mi hermosa compañía durante la mayor parte de este gran trayecto de aprendizaje.

A la Universidad Estatal Península de Santa Elena y al Instituto de Postgrado, por brindarme la oportunidad de crecer académica y profesionalmente.

A mis profesores y tutores, en especial al PhD. Marco Ramiro Torres Lema, por su guía y valiosos aportes en el desarrollo de esta investigación.

Finalmente, a la empresa “Distribuidora Piedra” por abrirme sus puertas y facilitar el proceso investigativo.

Atentamente,

Solórzano Cedeño Karen Alexandra

ÍNDICE GENERAL

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN	II
CERTIFICACIÓN	III
DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD	IV
DECLARO QUE:	IV
CERTIFICACIÓN DE ANTIPLAGIO.....	V
AUTORIZACIÓN	VI
RESUMEN.....	XIII
ABSTRACT	XIV
INTRODUCCIÓN.....	1
Planteamiento del problema.....	3
Formulación del problema:.....	4
Sistematización del problema:	4
Objetivos generales:	5
Objetivos específicos:	5
Hipótesis.....	5
Hipótesis específicas:.....	5
Justificación teórica.....	6
Justificación práctica	6
CAPÍTULO 1	8
1. Marco teórico	8
1.1 Marco filosófico – antropológico.....	8
1.2. Antecedentes investigativos:.....	10
1.3. La motivación.....	13
1.3.1. Logro.....	14
1.3.2. Poder.....	15
1.3.3. Afiliación.....	16
1.4. Desempeño Laboral.....	17
1.4.1. Eficiencia.....	18
1.4.2. Calidad.....	18
1.4.3. Responsabilidad.....	19
1.4.4. Trabajo colaborativo.....	19
1.5. Fundamentos legales	20

1.6. Glosario de términos	21
CAPÍTULO II.....	25
2. Metodología.....	25
2.1. Contexto de la investigación.....	25
2.2. Diseño y alcance de la investigación.....	25
2.3. Tipo y métodos de investigación.....	25
2.4. Población y muestra.....	26
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
CAPÍTULO III	27
3. RESULTADOS.....	27
3.1. Validez y confiabilidad	27
Validez.....	27
Confiabilidad.....	28
Tabla 1	29
<i>Alfa de Cronbach</i>	29
3.1. Comprobación de hipótesis.....	29
3.1.1. Comprobación de hipótesis general.....	29
Tabla 2	30
<i>Prueba de hipótesis general – Rho Spearman</i>	30
3.1.2. Comprobación de hipótesis específica 1	30
Tabla 3	30
<i>Prueba de hipótesis específica 1 – Rho Spearman</i>	30
3.1.3. Comprobación de hipótesis específica 2	31
Tabla 4	31
<i>Prueba de hipótesis específica 2 – Rho Spearman</i>	31
3.1.4. Comprobación de hipótesis específica 3	32
Tabla 5	32
<i>Prueba de hipótesis específica 3 – Rho Spearman</i>	32
3.2. Regresión lineal múltiple.....	32
Tabla 6	32
Tabla 7	33
Tabla 8	34
<i>Coefficientes a - Regresión lineal múltiple</i>	34
4. Discusión de los resultados.....	35

5. Conclusiones	36
6. Recomendaciones	37
7. Propuesta.....	38
Referencias Bibliográficas.....	42
APÉNDICES	45
Apéndice 1: Operacionalización de las variables.....	45
Apéndice 2: Matriz de consistencia:.....	46
Apéndice 3: Formato de validación de Ítems por Expertos	48
Apéndice 4: Resultados V de Aiken	51
Apéndice 5: Frecuencias de resultados	53
Apéndice 6: Modelo de encuesta.....	77

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	29
<i>Alfa de Cronbach</i>	29
Tabla 2	30
<i>Prueba de hipótesis general – Rho Spearman</i>	30
Tabla 3	30
<i>Prueba de hipótesis específica 1– Rho Spearman</i>	30
Tabla 4	31
<i>Prueba de hipótesis específica 2– Rho Spearman</i>	31
Tabla 5	32
<i>Prueba de hipótesis específica 3– Rho Spearman</i>	32
Tabla 6	32
Tabla 7	33
Tabla 8	34
<i>Coefficientes a - Regresión lineal múltiple</i>	34

RESUMEN

La presente investigación analiza el impacto de la motivación en el desempeño laboral del talento humano de la empresa “Distribuidora Piedra”, ubicada en el cantón La Libertad, provincia de Santa Elena. El estudio surge con el objetivo de determinar cómo la motivación impacta en el desempeño laboral del Talento Humano en Distribuidora Piedra, provincia de Santa Elena. Se aplicó un enfoque cuantitativo, diseño no experimental de tipo transversal y un censo a 100 trabajadores, utilizando un cuestionario validado y confiable (Alfa de Cronbach = 0,998). Mediante análisis de correlación de Spearman y regresión lineal, se demostró una correlación perfecta y significativa ($\rho = 0,993$) entre la motivación y el desempeño. Los resultados evidencian que tanto la motivación intrínseca como extrínseca, así como factores como el logro, poder y afiliación inciden de manera directa en la eficiencia, calidad, responsabilidad, trabajo colaborativo y liderazgo de los empleados. Se concluye que se debe implementar estrategias motivacionales efectivas incrementa notablemente el rendimiento y compromiso del personal, fortaleciendo la competitividad organizacional.

Palabras clave: Motivación laboral, desempeño laboral, talento humano

ABSTRACT

This research analyzes the impact of motivation on the job performance of human talent at the company “Distribuidora Piedra”, located in the canton of La Libertad, province of Santa Elena. The study aimed to determine how motivation impacts the job performance of Human Talent at “Distribuidora Piedra”, province of Santa Elena. A quantitative approach, a non-experimental cross-sectional design, and a census of 100 workers were applied, using a validated and reliable questionnaire (Cronbach's alpha = 0.998). Spearman correlation analysis and linear regression demonstrated a perfect and significant correlation ($\rho=0.993$) between motivation and performance. The results show that both intrinsic and extrinsic motivation, as well as factors such as achievement, power, and affiliation, directly impact employee efficiency, quality, responsibility, collaborative work, and leadership. It is concluded that implementing effective motivational strategies significantly increases employee performance and commitment, strengthening organizational competitiveness.

Keywords: Work motivation, job performance, human talent

INTRODUCCIÓN

En el ámbito organizacional actual, el capital humano constituye uno de los pilares esenciales para el desarrollo sostenible de las empresas, la motivación laboral ha sido identificada como un factor determinante en la productividad, la satisfacción y la permanencia de los trabajadores en sus puestos. A nivel global, distintos organismos internacionales han destacado que la falta de motivación es una de las principales causas de la rotación de personal y la baja eficiencia en las organizaciones (Organización Internacional del Trabajo, 2023).

Quispe (2023) la motivación laboral ha ido creciendo durante los años, enfocándose en conocer el comportamiento organizacional de cara al cumplimiento de las labores pautadas, con el propósito de mejorar la calidad del funcionamiento de la organización y de los servicios y productos prestados. La motivación humana es un dinamizador que permite movilizar y enfocar el comportamiento de las personas, el mundo laboral representa una de las principales áreas del desarrollo humano durante la vida adulta. Investigaciones arrojan que algunos de los factores negativos que inciden en el nivel de motivación laboral son el bajo número de ascensos, escasos programas formativos que potencien las competencias de los trabajadores, y poca participación en la toma de decisiones

Según Ponce et al. (2023) en el contexto nacional, las pequeñas y medianas empresas ecuatorianas representan más del 90 % del tejido empresarial, lo que evidencia su relevancia en la economía del país. Sin embargo, diversos estudios han demostrado que en muchas de estas organizaciones existen limitaciones en la aplicación de programas de incentivos, políticas de reconocimiento y planes de capacitación, lo cual repercute en la productividad. En Ecuador son pocas las empresas, que incluyen estrategias de motivación a pesar que estas no representan un costo o inversión monetaria, debido a que tenemos dos tipos de motivación intrínseca como de los factores internos que posee la empresa organizar y asignar actividades más placenteras para el colaborador donde desarrollen las competencias que tienen y se sienta valorado y por otra parte las extrínsecas, estas se maneja por factores externos donde se realizan bonificaciones y premiaciones. También cuenta con reconocimientos verbales, grupales o simbólicos, todos estos se han desarrollado con el fin de motivar al personal y con ellos potencializar o reactivar la productividad del personal en la empresa.

La motivación que tienen los trabajadores de las pequeñas empresas para el desempeño de sus actividades laborales, históricamente ha sido uno de los temas de estudio más importantes dentro de las ciencias administrativas. La investigación efectuada tiene como finalidad establecer la correlación o incidencia que tiene la motivación en el desempeño de las actividades que realizan los trabajadores de planta de empresas pequeñas que están domiciliadas en la provincia de Manabí – Ecuador, los trabajadores le dan mucha importancia al reconocimiento de sus jefes como un factor desmotivación en sus labores y consideran que pueden mejorar su proactividad con capacitaciones e incentivos. (Bermúdez, 2021).

En la provincia de Santa Elena, son pocas las empresas que brindan incentivos a su personal. Sin embargo, luego de realizar varias consultas con personas que laboran en el sector privado, se pudo determinar la importancia que representa para los ciudadanos recibir un reconocimiento, ya sea dinero adicional o aumento de sueldo por la labor realizada en las empresas lo que genera una etapa de bienestar, orgullo y satisfacción, ocasionando entusiasmo y felicidad, la cual, conlleva a los trabajadores a desarrollar sus tareas de forma eficiente y eficaz, además, de brindar su potencial al 100% para el perfeccionamiento de los objetivos (Menoscal, 2022).

En muchos de estos negocios, especialmente los pequeños, las estrategias de motivación laboral se aplican de manera empírica y desorganizada, como es el caso de la elección del “colaborador del mes” sin criterios claros ni seguimiento adecuado (Chele, 2022). La Distribuidora Piedra, ubicada en el cantón La Libertad, representa un ejemplo concreto de este contexto: una organización que enfrenta el desafío constante de mantener motivados a sus colaboradores, quienes desempeñan un rol esencial en el cumplimiento de metas y en el crecimiento sostenido del negocio (Solórzano, 2023).

Entre los principales problemas identificados se encuentran la falta de políticas de incentivos claramente definidas, una comunicación interna deficiente y la ausencia de oportunidades de desarrollo profesional, lo cual genera un clima laboral poco estimulante. Estas condiciones provocan, como efectos directos, una baja en el rendimiento individual y grupal, disminución del compromiso con la empresa, rotación frecuente del personal y un impacto negativo en la calidad del servicio ofrecido. La falta de motivación, por tanto, no solo afecta la productividad interna, sino también la percepción del cliente y la sostenibilidad de la empresa en el tiempo (Chele, 2022).

A partir de estas consideraciones, la presente investigación tuvo como objetivo analizar la incidencia de la motivación laboral en el desempeño del talento humano de la empresa Distribuidora Piedra. Este propósito se enmarca en la necesidad de comprender cómo los factores motivacionales influyen directamente en la eficiencia de los colaboradores y en la competitividad organizacional.

Para alcanzar este objetivo, se aplicó una metodología de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y alcance correlacional. Se utilizó la encuesta como técnica principal de recolección de datos, aplicada a los colaboradores de la empresa. Posteriormente, la información fue procesada a través de herramientas estadísticas como el coeficiente de Spearman y la regresión lineal múltiple, con el fin de comprobar la relación entre las variables.

Los resultados obtenidos evidenciaron una correlación altamente significativa ($r = 0,993$; $p < 0,01$) entre motivación y desempeño laboral, lo que permitió confirmar la hipótesis planteada. Asimismo, se concluyó que la motivación es un predictor robusto del rendimiento de los colaboradores, lo que valida la necesidad de implementar programas de incentivos y reconocimiento que contribuyan a fortalecer el clima laboral, aumentar la eficiencia y garantizar la sostenibilidad de la empresa en el mercado.

Planteamiento del problema

En el entorno organizacional contemporáneo, la motivación laboral se ha convertido en un factor esencial para impulsar la productividad, la eficiencia y el compromiso del talento humano. Diversos organismos internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023), han resaltado que el bajo nivel de motivación constituye una de las principales causas de rotación de personal y disminución del rendimiento en pequeñas y medianas empresas. A nivel global, la falta de estrategias claras de motivación se asocia con problemas de competitividad, desajustes en el clima organizacional y debilitamiento de la sostenibilidad empresarial.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2022) advierte que la escasez de programas de capacitación, las limitadas políticas de incentivos y las dificultades en la participación de los trabajadores en procesos de decisión afectan de manera directa su desempeño. En la provincia de Santa Elena, estudios locales muestran que gran parte de las

empresas privadas carecen de planes estructurados de motivación, lo que repercute en un bajo compromiso organizacional y en una productividad inestable (Menoscal, 2022).

En el nivel micro, la empresa Distribuidora Piedra, ubicada en el cantón La Libertad, refleja con claridad esta realidad. Sus colaboradores carecen de programas de incentivos definidos, la comunicación interna presenta falencias y no se promueven oportunidades de crecimiento profesional. Estas limitaciones han generado un ambiente poco estimulante, provocando desmotivación, disminución en la calidad del servicio, baja eficiencia y frecuentes rotaciones de personal, afectando directamente los objetivos organizacionales.

Desde la perspectiva del conocimiento problemático, se observa que los trabajadores de esta empresa carecen de un reconocimiento formal a sus logros, lo que debilita la percepción de pertenencia y limita su compromiso con la institución. Esta situación no solo afecta la productividad individual y grupal, sino que también compromete la sostenibilidad de la empresa frente a la competencia local.

La problemática planteada evidencia la necesidad de analizar cómo los diferentes factores de motivación influyen en el desempeño laboral del talento humano de Distribuidora Piedra. Con base en este diagnóstico, surge la presente investigación orientada a establecer de manera científica el impacto de la motivación en el rendimiento de sus colaboradores y a proponer estrategias que fortalezcan su competitividad en el mercado.

Formulación del problema:

Se plantea como problema de investigación:

¿Cómo la motivación impacta en el desempeño laboral del Talento Humano en Distribuidora Piedra, provincia de Santa Elena?

Sistematización del problema:

1. ¿En qué medida los tipos de motivación intrínseca y extrínseca impactan en el desempeño laboral del Talento Humano de Distribuidora Piedra?
2. ¿Qué factores de la motivación impactan en el desempeño laboral del Talento Humano de la Distribuidora Piedra?

3. ¿En qué forma las estrategias de motivación, mejorarán el desempeño laboral del Talento Humano en Distribuidora Piedra?

Objetivos generales:

Determinar cómo la motivación impacta en el desempeño laboral del Talento Humano en Distribuidora Piedra, provincia de Santa Elena.

Objetivos específicos:

- 1 Determinar los tipos de motivación intrínseca y extrínseca que impactan en el desempeño laboral del Talento Humano de Distribuidora Piedra.
- 2 Establecer factores de la motivación que impactan en el desempeño laboral del Talento Humano de la Distribuidora Piedra.
- 3 Identificar las estrategias de motivación que mejoran el desempeño laboral del Talento Humano en Distribuidora Piedra.

Hipótesis

La motivación impacta positivamente en el desempeño laboral del Talento Humano de “Distribuidora Piedra”, provincia de Santa Elena.

Hipótesis específicas:

1. Los tipos de motivación intrínseca y extrínseca impactan positivamente en el desempeño laboral del Talento Humano de Distribuidora Piedra.
2. Los factores de la motivación impactan positivamente en el desempeño laboral del Talento Humano de la Distribuidora Piedra.
3. Las estrategias de motivación mejoran el desempeño laboral del Talento Humano en Distribuidora Piedra.

Justificación teórica

La motivación laboral ha sido objeto de múltiples estudios en el campo de la psicología organizacional y la administración pública, ya que constituye un factor determinante del rendimiento y la satisfacción del trabajador. En el contexto de esta investigación, se aborda desde un enfoque centrado en las necesidades humanas, especialmente en los postulados de David McClelland, quien identifica las necesidades de logro, afiliación y poder como fuerzas impulsoras del comportamiento laboral. Esta visión resulta especialmente pertinente en el entorno del sector público de salud en Ecuador, donde los profesionales enfrentan altos niveles de exigencia, estrés y exposición a factores de riesgo.

El interés teórico radica en comprender cómo estos elementos motivacionales se relacionan con aspectos concretos del desempeño como la responsabilidad, la calidad en la atención, la efectividad en el cumplimiento de objetivos y la capacidad para trabajar de forma colaborativa. Esta relación no siempre es lineal ni evidente, por lo que requiere ser estudiada empíricamente. Incorporar el concepto de compromiso organizacional dentro del marco motivacional, se enriquece la perspectiva teórica al vincular emociones, actitudes y valores compartidos entre el trabajador y la institución. Desde esta perspectiva, se plantea que una mayor identificación con los objetivos institucionales puede elevar los niveles de desempeño, aun cuando las condiciones materiales no sean óptimas. Así, la investigación contribuye al cuerpo teórico existente al aplicar estos modelos al contexto nacional y reflexionar sobre su pertinencia en la administración pública ecuatoriana.

Justificación práctica

Esta investigación tiene una relevancia práctica significativa, especialmente para organizaciones enfrentan desafíos relacionados con el rendimiento del personal, la calidad del servicio y la retención de talento. La problemática de la desmotivación laboral, que puede manifestarse en ausentismo, bajo compromiso, rotación de personal o deficiencias en la atención al usuario, requiere intervenciones concretas que partan de un diagnóstico claro sobre las causas internas y externas que la generan.

Al analizar la relación entre motivación laboral y desempeño desde una perspectiva integral, se pretende ofrecer insumos que puedan ser utilizados por autoridades institucionales, responsables de recursos humanos y formuladores de políticas públicas. Las estrategias derivadas de este estudio podrían incluir planes de incentivos no económicos, programas de

reconocimiento al mérito, espacios de fortalecimiento del sentido de pertenencia, y acciones de liderazgo transformacional que potencien el trabajo en equipo.

Asimismo, los resultados permitirán identificar brechas entre los niveles de motivación esperados y los efectivamente percibidos por el personal, lo que puede contribuir a redefinir prácticas de gestión más humanas y eficientes. En última instancia, al mejorar el bienestar del personal de salud, también se incrementa la calidad del servicio ofrecido a la ciudadanía, reforzando el cumplimiento del derecho a la salud y el principio del buen vivir consagrado en la Constitución del Ecuador.

CAPÍTULO I

1. Marco teórico

1.1 Marco filosófico – antropológico

Según Padovan (2020) la motivación es la disposición que pone el ser humano ante alguna situación y esto se puede operar ya sea consciente o inconscientemente, también se puede establecer excepciones entre las fuerzas motivadoras, como puede ser castigos o recompensas que de cierto modo animen o desanimen estos comportamientos. Lo anteriormente dicho aplicándolo en el ámbito escolar es crucial, debido a que si el estudiante se encuentra alentado y motivado por la docente va a lograr llegar a los objetivos planteados, caso contrario el estudiante tardará más en llegar al aprendizaje.

Según Miranda y López (2023) la gestión del desempeño mantiene el objetivo de analizar la eficiencia en el cumplimiento de los trabajadores con respecto a las tareas delegadas y la efectividad con las que estos las realizan, también es un proceso que además de medir su valor, habilidades, actitudes o conocimientos; busca conocer como le aporta a la organización, detectar debilidades, y errores que pueden ser del colaborador y que de una u otra forma ayuda a promover el talento entre sus trabajadores. Esta función es mejorar los resultados que los diferentes equipos de trabajo puedan obtener, mejorar la satisfacción y motivar el talento de los trabajadores.

Para Pingo y Siancas (2022) la motivación laboral está estrechamente relacionada con la satisfacción. Proponen que existen factores motivacionales (como el reconocimiento y la responsabilidad) y factores higiénicos (como el salario y las condiciones de trabajo). Cuando los factores motivacionales están presentes, los empleados no solo están satisfechos, sino que se sienten realizados y comprometidos con sus tareas laborales, lo que mejora su desempeño.

Según (Bohórquez et al., 2020) la motivación como un impulso interior que activa la predisposición de un individuo a realizar cualquier actividad o comportamiento orientado a una meta, en dirección al logro de un objetivo determinado donde las motivaciones de las personas pueden identificarse en el marco de cualquier área de actuación, además en el entorno laboral, el porqué de las actuaciones de los colaboradores que realizan funciones específicas puede promover o frenar el rendimiento que cada cual pueda tener en su trabajo. Esto implica que se

ha de conocer aquello que cada subordinado necesita y tratar de satisfacer sus demandas para obtener mejores resultados de productividad, calidad y servicio.

De acuerdo con Vargas y Reyes (2021) el estudio de la motivación en el contexto organizacional debe expandirse, de forma tal que desde la Gestión Humana además del direccionamiento estratégico por parte de los administrativos, se generen contextos laborales en los que se propicie la satisfacción de la autonomía, la competencia y la vinculación. Así, desde cada organización, sería posible promover la motivación intrínseca y, por ende, aumentar el desempeño y la productividad de cada trabajador involucrado con el objetivo corporativo.

Merino (2024) El desempeño laboral es la capacidad de los trabajadores para cumplir eficientemente sus funciones incluso en contextos adversos demostrando sentido de responsabilidad, aunque existan deficiencias estructurales, este enfoque resalta que la motivación y el compromiso pueden sostener un alto rendimiento incluso en condiciones adversas, lo que es especialmente valioso para contextos con recursos limitados como, pero la resiliencia del trabajador también es importante, depender únicamente de ella puede generar sobrecarga, por ello es pertinente complementarla con estrategias organizacionales que reduzcan dichas condiciones adversas.

Según Aliaga y Palomino (2023) El desempeño laboral se entiende como el resultado del alineamiento entre los valores culturales de la organización y las conductas de sus colaboradores, una cultura organizacional debe promover el sentido de pertenencia para potenciar el rendimiento del trabajador además de mejorar la eficacia dentro del entorno organizacional. Este planteamiento es relevante porque destaca que el rendimiento no depende únicamente de las capacidades individuales porque necesita también de un entorno cultural sólido y da pie a profundizar en cómo adaptarla a contextos empresariales con recursos limitados con el fin de lograr obtener resultados similares.

Calle, González y Jaramillo (2023) El desempeño laboral es una manifestación directa del clima organizacional percibido por los empleados donde actores como la motivación, la comunicación interna, el reconocimiento y las condiciones de trabajo influyen significativamente en la productividad dentro de una organización, resaltando la necesidad de vincular directamente el clima organizacional con el desempeño laboral integrando otros factores de incentivos tomando en consideración que en algunas organizaciones la motivación podría depender más de incentivos no monetarios que de políticas formales.

De acuerdo a Galarza y Peñaloza (2021) El desempeño laboral es una variable influida por riesgos psicosociales como la carga laboral, el estrés y las exigencias jerárquicas. En instituciones públicas, estos factores pueden deteriorar la productividad del personal si no se gestionan adecuadamente, afectando tanto la calidad del servicio como el bienestar del trabajador, el análisis de riesgos psicosociales es crucial para entender el bajo rendimiento donde el estrés impacta en la productividad y genera la necesidad de crear estrategias preventivas o programas de bienestar que se adapten a la realidad de las empresas.

1.2. Antecedentes investigativos:

El estudio desarrollado por Bohórquez et al. (2020) tuvo como objetivo analizar la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del GAD Municipal del cantón Salinas. A través de un enfoque mixto y un diseño de investigación descriptiva, se identificó que el 25% de los trabajadores estaban insatisfechos en cuanto a las necesidades fisiológicas, un 35% en relación con la necesidad de poder y otro 35% con la equidad organizacional. Los autores concluyen que es esencial implementar estrategias de motivación que permitan mejorar el desempeño laboral, logrando así el desarrollo personal y organizacional.

Hemakumara (2021) recopiló evidencia sobre factores que afectan la motivación laboral, como el liderazgo, las condiciones de trabajo y la cultura organizacional. Concluyó que estos elementos tienen un efecto determinante en el rendimiento del trabajador, esta revisión permite entender que la motivación no surge de forma aislada, sino que depende del ambiente laboral general y de las prácticas organizacionales coherentes.

El estudio desarrollado por Quispe (2023) tuvo como objetivo establecer la relación entre la motivación laboral y el desempeño en el trabajo de los colaboradores de la empresa Dominion Perú, Chorrillos - 2022. A través de un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, se aplicaron cuestionarios a 317 colaboradores. Los resultados demostraron que las variables motivación laboral y desempeño en el trabajo se relacionan de manera alta y significativa ($\rho=0.759$; $\text{Sig.}=0.000$), según las consideraciones de los colaboradores, este estudio evidencia la importancia de la motivación laboral como un factor determinante en el desempeño de los empleados en el sector privado, resaltando la necesidad de estrategias motivacionales adecuadas.

El estudio desarrollado por Goller y Späth (2023) analizó el impacto de la retroalimentación positiva y negativa en el desempeño profesional, utilizando un enfoque cuasiexperimental. Los resultados indicaron que la retroalimentación positiva mejora significativamente el rendimiento de los trabajadores, mientras que la retroalimentación negativa no produce efectos relevantes, esta investigación aporta evidencia empírica sobre la importancia de aplicar estrategias motivacionales positivas en el entorno organizacional, reforzando el papel de la retroalimentación como herramienta clave para potenciar el rendimiento laboral.

Daneshmandi et al. (2023) exploraron cómo la satisfacción laboral influye en la innovación individual, considerando el tecnoestrés como variable moderadora. Encontraron que la motivación, mediada por la satisfacción, promueve la generación de ideas innovadoras, el estudio demuestra que un entorno laboral positivo no solo mejora el desempeño, sino que también estimula la creatividad y el compromiso, lo cual es fundamental en empresas que buscan mantenerse competitivas.

Según Medina, Biedma y Ramos (2023) demostraron que las políticas de conciliación entre trabajo y familia incrementan el bienestar de los empleados y, por ende, su rendimiento laboral, a través de un modelo de ecuaciones estructurales en el sector bancario español, este hallazgo resalta que el bienestar emocional de los trabajadores influye directamente en su productividad, y que un entorno organizacional flexible es clave para fomentar la motivación sostenida.

El estudio desarrollado por Mohamed, Matan y Farah (2024) tuvo como objetivo examinar el impacto de la motivación en el desempeño de los empleados en organizaciones no gubernamentales locales en Mogadiscio, Somalia. Utilizando un diseño de investigación cuantitativo, se aplicaron cuestionarios estructurados a 105 empleados. Los hallazgos indicaron que tanto los incentivos financieros como los no financieros tienen un impacto positivo significativo en el desempeño de los empleados, destacando la necesidad de estrategias de motivación equilibradas, este estudio subraya la importancia de combinar incentivos monetarios y no monetarios para mejorar el desempeño laboral, lo que es especialmente relevante para organizaciones que buscan maximizar la eficiencia y retener talento.

El estudio desarrollado por Pérez y Ramírez (2024) tuvo como objetivo explorar la relación entre la motivación laboral y el desempeño en el sector educativo en Colombia. A través de un enfoque cualitativo, se realizaron entrevistas a 30 docentes de diferentes

instituciones educativas. Los resultados revelaron que la motivación está estrechamente relacionada con el compromiso y la calidad del desempeño docente, este estudio enfatiza la importancia de la motivación en el sector educativo, indicando que mejorar la motivación de los docentes puede conducir a un mejor desempeño y, en consecuencia, a una educación de mayor calidad.

El estudio desarrollado por Freire y Ruiz (2024) tuvo como objetivo analizar la relación entre la motivación laboral y el desempeño en una industria de artículos de limpieza en el cantón Machala. Utilizando un enfoque descriptivo y explicativo, se aplicaron encuestas estructuradas a empleados de diferentes departamentos. Los resultados indican que la motivación intrínseca, representada por autonomía, reconocimiento y crecimiento profesional, es clave para mejorar el desempeño de los empleados, mientras que los incentivos económicos y las condiciones laborales influyen significativamente en la motivación extrínseca.

El estudio desarrollado por Suárez et al. (2024) tuvo como objetivo analizar el impacto del desempeño laboral en empresas de América Latina y el Caribe. A través de una revisión documental y análisis cualitativo, se identificó que la motivación, la satisfacción y el compromiso influyen significativamente en el desempeño organizacional, este estudio subraya la importancia de la gestión del talento humano, destacando que factores como la motivación y la satisfacción laboral son esenciales para mejorar la productividad y el crecimiento organizacional en la región.

El estudio desarrollado por Dahlan et al. (2025) tuvo como objetivo explorar la relación entre la motivación laboral y el desempeño de los empleados en el Consejo Estatal de Deportes de Terengganu (MSNT), Malasia. Mediante un enfoque cuantitativo, se aplicaron cuestionarios a 113 empleados. Los resultados revelaron una correlación positiva significativa entre la motivación y el desempeño laboral ($r = 0.796$; $p < 0.05$), indicando que los empleados más motivados tienden a tener un mejor desempeño, este estudio enfatiza la importancia de implementar estrategias de motivación efectivas para mejorar el rendimiento laboral, especialmente en organizaciones deportivas donde el compromiso y la productividad son esenciales para el éxito organizacional.

De los autores analizados, se evidencia que la motivación laboral es un factor determinante para el desempeño en diversos contextos organizacionales, abarcando sectores públicos, privados, educativos, industriales y sin fines de lucro. Las investigaciones coinciden en que la motivación, ya sea intrínseca o extrínseca influye significativamente en la

productividad, el compromiso y la satisfacción laboral dentro de la organización, además se identifican variables como la percepción de justicia organizacional, el bienestar emocional y el desarrollo profesional que potencian esta relación resaltando la efectividad de estrategias motivacionales que integren incentivos tanto monetarios y no monetarios. Estos hallazgos sustentan la necesidad de implementar programas de motivación adaptados a la realidad de cada organización donde independientemente del sector el fortalecimiento de la motivación laboral se traduce en el aumento del desempeño y la competitividad.

1.3.La motivación

De acuerdo am Mora (2020).La motivación al desempeño se define como, el deseo de una persona por hacer lo mejor posible o ejercer el mejor esfuerzo para realizar las tareas asignada dirigiendo el comportamiento del trabajador hacia la consecución de las metas planteadas, siendo considerada de vital importancia para la estructura organizativa de una institución de carácter público o privado puesto que, un trabajador motivado tenderá a identificarse plenamente con la organización en razón a la misión y visión

La motivación laboral es un factor esencial que incide directamente en el desempeño de los trabajadores, ya que influye en su productividad y compromiso con la organización. Un estudio realizado por Manjarrez y Boza (2020) en hoteles del cantón Quevedo, Ecuador, evidenció que la motivación de los empleados está estrechamente relacionada con su rendimiento laboral. Los autores concluyen que "la motivación incide de manera significativa en el desempeño laboral de los empleados, siendo un factor determinante para alcanzar los objetivos organizacionales" (p. 364). Este hallazgo resalta la importancia de implementar estrategias que fomenten la motivación en el entorno laboral para mejorar la eficiencia y eficacia de los trabajadores

La motivación es el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un empleado elija un curso de acción, una combinación de fuerzas psicológicas donde los empleados tienen un interés en el enfoque de la conducta porque integra tanto los factores individuales como los contextuales, lo que permite comprender que la motivación no se limita a un impulso interno, sino que está influenciada por el entorno laboral y las condiciones que este ofrece para mantener el esfuerzo y la persistencia en el tiempo. (Sánchez, 2020).

Según Puma y Estrada (2020) la motivación es una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona y mantiene el comportamiento

de los individuos hacia la realización de objetivos esperados, esto lo destaca como un proceso continuo es esencial para el logro de metas organizacionales resaltando que la dirección y comportamiento depende de cómo la organización logre alinear los objetivos individuales con los colectivos para fomentar un compromiso sostenido en el tiempo.

La motivación al desempeño es esencial para el éxito de las organizaciones pone de relieve la importancia de la identificación con la misión y visión organizacional y el impacto de la satisfacción personal, mientras destaca la interacción entre las fuerzas internas y externas en la motivación, sugiriendo que un buen manejo de estos factores puede influir directamente en el rendimiento. La motivación es un proceso dinámico, que no solo orienta las acciones de los empleados, sino que también las mantiene a lo largo del tiempo, asegurando la consecución de los objetivos tanto personales como organizacionales.

La motivación laboral también está estrechamente relacionada con la satisfacción y el bienestar de los empleados, un estudio de Ponce y Pincay (2021) en pymes ecuatorianas encontró que "la motivación laboral influye positivamente en el clima organizacional, lo que a su vez repercute en la satisfacción y el desempeño de los empleados" (p. 5). Este hallazgo destaca la importancia de crear un entorno laboral que promueva la felicidad y el bienestar de los empleados para mejorar la productividad

Además, la motivación laboral puede clasificarse en intrínseca y extrínseca, dependiendo de si proviene de factores internos o externos al individuo. Según Macías y Vanga (2021), "la motivación intrínseca se relaciona con la satisfacción personal que obtiene el trabajador al realizar sus funciones, mientras que la extrínseca está vinculada a recompensas externas como el salario o los incentivos" (p. 552). Comprender estas diferencias permite a las empresas crear estrategias equilibradas que satisfagan ambas necesidades y mantengan altos niveles de compromiso.

1.3.1. Logro

La motivación por logro representa la necesidad de alcanzar metas además de destacarse en las tareas asignadas y mejorar continuamente, se ha señalado que las fuerzas psicológicas que impulsan a las personas a iniciar, mantener y mejorar las tareas laborales se convierten en la energía psicológica de la misma organización donde el deseo de superación constante en el trabajador impacta directamente en la eficiencia del desempeño fortaleciendo mejora continua. Esta motivación también depende de los estímulos que la organización pueda

brindar, la motivación resulta de la interrelación del individuo además del estímulo realizado por la organización implicando que metas claras, retos adecuados y reconocimiento al logro pueden potenciar el rendimiento individual estableciendo estándares de calidad fomentan esta dimensión de manera efectiva (Polo, 2023).

La necesidad de logro, según McClelland, se refiere al impulso de superar desafíos, alcanzar un estándar de excelencia y realizar tareas de manera eficiente. Rodríguez (2024) destaca que "la necesidad de logro se manifiesta en individuos que buscan constantemente mejorar su rendimiento y alcanzar metas desafiantes, lo que puede traducirse en una mayor productividad y éxito organizacional" (p. 45). Estas personas buscan constantemente mejorar su desempeño y alcanzar metas desafiantes, lo que puede traducirse en una mayor productividad y éxito organizacional.

Además, las personas con una alta necesidad de logro tienden a establecer metas específicas y medibles, persistir ante la dificultad y aprender de los errores. Según Rodríguez (2024), "estas personas suelen buscar retroalimentación sobre su desempeño, lo que les permite identificar áreas de mejora y continuar desarrollándose profesionalmente" (p. 47). Fomentar un entorno que apoye y recompense la necesidad de logro puede ser beneficioso tanto para los empleados como para la organización en su conjunto.

La necesidad de logro también está relacionada con la preferencia por trabajar de forma independiente y asumir riesgos calculados para alcanzar metas. Rodríguez (2024) señala que "estas personas suelen evitar situaciones de bajo o muy alto riesgo y con pocas recompensas, así como aquellas difíciles de lograr" (p. 49). Prefieren trabajar en entornos que les permitan establecer objetivos difíciles y cumplirlos, y valoran recibir retroalimentación sobre su desempeño.

1.3.2. Poder

Según Sathiri (2023) la necesidad de poder se relaciona con la capacidad del individuo para influir en su entorno laboral, asumir responsabilidades y liderar equipos, se ha afirmado que la motivación y el compromiso son factores determinantes en el desempeño laboral de los empleados, lo cual refuerza la idea de que brindar espacios de liderazgo es clave para estimular esta dimensión. Los empleados motivados por el poder tienden a asumir roles activos en la toma de decisiones y muestran iniciativa frente a los desafíos. Se destaca que una efectiva motivación laboral conduce ineludiblemente a un compromiso organizacional, aspecto en el

cual la dimensión de poder desempeña un rol fundamental, cuando un trabajador se siente influyente dentro de su entorno, desarrolla mayor sentido de pertenencia, lo que se traduce en un comportamiento proactivo y comprometido con los objetivos de la empresa.

La necesidad de poder implica el deseo de tener influencia sobre los demás, controlar recursos y estar en posiciones de autoridad. Rodríguez (2024) explica que "las personas con una alta necesidad de poder disfrutan compitiendo con otras y valoran mucho el reconocimiento social, buscando controlar a otras personas e influir en su comportamiento, frecuentemente por motivos egoístas" (p. 51). Sin embargo, cuando esta necesidad se canaliza adecuadamente, puede traducirse en un liderazgo efectivo y en la capacidad de influir positivamente en el entorno organizacional.

Las personas con una alta necesidad de poder buscan influir y controlar a los demás, disfrutan de roles de liderazgo y toma de decisiones, son competitivos y asertivos, y se preocupan por el estatus y el reconocimiento. Rodríguez (2024) señala que "estas características pueden ser beneficiosas para las organizaciones, ya que estas personas pueden asumir roles de liderazgo y contribuir al logro de los objetivos organizacionales" (p. 53). Sin embargo, es importante que las organizaciones proporcionen un entorno que canalice adecuadamente esta necesidad, fomentando un liderazgo ético y orientado al bienestar de la organización y sus miembros.

1.3.3. Afiliación

La necesidad de afiliación se refiere al deseo de establecer, mantener o restaurar relaciones emocionales positivas con otros. Rodríguez (2024) destaca que "las personas con alta necesidad de afiliación buscan constantemente interacciones sociales positivas y se sienten motivadas por el deseo de ser aceptadas y queridas por los demás" (p. 57). Estas personas valoran la armonía y la cooperación en el entorno laboral, lo que puede contribuir a un clima organizacional positivo y a la cohesión del equipo.

De acuerdo con León y García (2021), "el nivel de compromiso organizacional incide de manera significativa en el cumplimiento de objetivos institucionales, ya que un trabajador comprometido aporta al desarrollo estratégico y operativo de la organización" (p. 122). Este compromiso no solo se refleja en el cumplimiento de tareas, sino también en la disposición para asumir retos, proponer mejoras y contribuir al clima laboral positivo.

La afiliación implica la necesidad de establecer vínculos positivos y mantener buenas relaciones en el entorno de trabajo. Como afirman Cedeño y Valencia (2023), “las oportunidades de capacitación y crecimiento dentro de la organización fortalecen la fidelización del trabajador y su alineación con la visión institucional” (p. 40). Este tipo de prácticas no solo aumentan la motivación, sino que aseguran la permanencia del talento humano dentro de la institución, reduciendo los niveles de rotación y mejorando el rendimiento colectivo.

Rodríguez (2024) señala que "las personas con alta necesidad de afiliación valoran el reconocimiento social y la aprobación de sus compañeros y superiores, lo que puede motivarlas a mejorar su desempeño y contribuir al éxito del equipo" (p. 61). Por lo tanto, es importante que las organizaciones reconozcan y valoren las contribuciones de estos empleados para mantener su motivación y compromiso.

1.4. Desempeño Laboral

El desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleo sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía, por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa. Al respecto, señala como el desempeño está influenciado por cuatro factores: la motivación, habilidades y rasgos personales; claridad y aceptación del rol; oportunidad para realizarse. (Sánchez, 2020)

De acuerdo con Bermúdez (2023) el desempeño laboral se refiere a los comportamientos laborales de los trabajadores que son necesarios para alcanzar resultados y que se encuentran controlados totalmente por el individuo, los resultados que se alcanzan de una actividad laboral no sólo están en dependencia con el nivel de rendimiento de la persona, sino también con factores externos tales como la estructura que poseen los procesos de trabajo, la facilidad de los trabajadores para acceder a los recursos financieros, tecnológicos y humanos.

Según Pineda et al. (2023), el desempeño laboral se define como la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización para lograr efectivamente los objetivos, destacando que el comportamiento individual orientado al logro de metas es esencial para el éxito organizacional. El desempeño laboral es un concepto multifacético que abarca las conductas esperadas de un trabajador en el cumplimiento de sus funciones dentro de una organización, además influye directamente en la efectividad de la gestión pública, siendo un

componente fundamental para la implementación exitosa de políticas públicas donde se ha identificado una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

1.4.1. Eficiencia

De acuerdo a Robbins y Coulter (2014) la eficiencia se refiere a obtener los mejores resultados a partir de la menor cantidad de insumos, los gerentes tienen que vérselas con recursos escasos, así que les interesa utilizarlos eficientemente, con frecuencia se usa la palabra eficiencia como sinónimo de “hacer bien las cosas”, lo cual implica no desperdiciar recursos, se refiere al cumplimiento oportuno de las tareas con el menor uso de recursos posibles, se ha identificado que la gestión del talento humano incide en el rendimiento laboral, esto se debe a que se trata de una visión sistémica, holística del desempeño organizacional, lo cual indica que fomentar buenas prácticas en la organización mejora la eficiencia operativa.

La eficiencia en el desempeño laboral se refiere a la capacidad de los empleados para cumplir con sus responsabilidades utilizando de manera óptima los recursos disponibles. Según Saavedra (2021), los factores de impacto en la evaluación del desempeño laboral están relacionados con la motivación, el clima organizacional y la inteligencia emocional, lo que indica que la eficiencia no solo depende de habilidades técnicas, sino también de factores emocionales y del entorno laboral.

1.4.2. Calidad

La calidad del trabajo se refiere a la precisión, el cuidado y la excelencia en la ejecución de las tareas asignadas, en este sentido, Sathiri (2023) sostiene que la motivación y es un factor determinante en el desempeño laboral y se refleja en la atención que el trabajador presta a los detalles de su labor. Un empleado motivado se esfuerza no solo por cumplir, sino por hacerlo con altos estándares.

La calidad en el desempeño laboral implica la ejecución de las tareas con un alto nivel de precisión, cuidado y excelencia. Saavedra (2021) señala que la motivación y el clima organizacional son factores determinantes en la calidad del desempeño laboral, ya que un entorno laboral positivo propicia que los empleados se esfuercen por alcanzar altos estándares en su trabajo. Además, los programas de calidad, auditorías internas y políticas de mejora continua son mecanismos eficaces para reforzar esta dimensión del desempeño, por lo cual es adecuada su aplicación.

1.4.3. Responsabilidad

La responsabilidad implica el cumplimiento puntual y correcto de las funciones asignadas, dominios de las Ciencias (2023) destaca que la gestión adecuada del recurso humano mejora el sentido de responsabilidad en los implicados, lo que convierte esta dimensión en un pilar fundamental para la sostenibilidad de cualquier organización. Un trabajador responsable no requiere supervisión constante y genera confianza en su entorno.

La responsabilidad en el desempeño laboral se manifiesta en el cumplimiento puntual y adecuado de las funciones asignadas, así como en la disposición para asumir las consecuencias de las propias acciones. Saavedra-Paima (2021) indica que un entorno laboral que promueva la motivación y el bienestar emocional de los empleados favorece el desarrollo de comportamientos responsables. Asimismo, Palacios Castellón (2023) encontró que una adecuada gestión del tiempo está relacionada con una mayor responsabilidad en el desempeño laboral, ya que permite a los empleados cumplir con sus tareas de manera oportuna y eficiente.

1.4.4. Trabajo colaborativo

El trabajo colaborativo es una dimensión esencial del desempeño laboral que implica la capacidad de los empleados para trabajar en conjunto hacia objetivos comunes, compartiendo conocimientos, habilidades y responsabilidades. Saavedra-Paima (2021) destaca que la motivación y el clima organizacional influyen directamente en el trabajo colaborativo, ya que un ambiente laboral positivo fomenta la cooperación entre los empleados.

Sathiri (2023) resalta que “la motivación y el compromiso son determinantes en la participación y colaboración del personal en los proyectos organizacionales”. Esto implica que un entorno laboral que refuerza el espíritu de equipo mejora los resultados colectivos sustentando que la motivación y el compromiso además de fortalecer las relaciones interpersonales potencian la eficacia del trabajo colaborativo incrementando la productividad organizacional. Las reuniones de equipo, los objetivos compartidos o las recompensas grupales son estrategias efectivas para incentivar el trabajo colaborativo en las organizaciones con el fin de que todos trabajen en beneficio al crecimiento de la empresa en un ambiente ameno .

Pasco (2024) encontró que “la inteligencia emocional está relacionada con el trabajo colaborativo porque los empleados con mayor inteligencia emocional tienden a establecer relaciones laborales más efectivas y a colaborar de manera más eficiente con sus compañeros”.

Este hallazgo evidencia que la capacidad de reconocer, gestionar y responder adecuadamente a las emociones son un factor clave para optimizar el rendimiento grupal, fomentar a través de programas de conocimiento y manejo de la inteligencia emocional en los equipos de trabajo puede convertirse en una estrategia decisiva para alcanzar objetivos comunes además de fortalecer la cohesión organizacional.

1.5. Fundamentos legales

El presente Trabajo de Titulación se sustenta en el marco jurídico nacional e institucional que regula la formación de cuarto nivel en Ecuador, nivel nacional, se ampara en la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), creada mediante Ley N.º 110 y publicada en el Registro Oficial Suplemento el 22 de julio de 1998, así como en la Resolución RCS-SO-04-01-2021 del Consejo de Educación Superior (CES).

El presente Trabajo de Titulación se sustenta en el marco jurídico nacional e institucional que regula la formación de cuarto nivel en el Ecuador, y se articula con la necesidad de fortalecer la gestión del talento humano en las organizaciones. A nivel nacional, se ampara en la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), creada mediante Ley N.º 110 y publicada en el Registro Oficial Suplemento el 22 de julio de 2010, la cual establece en sus disposiciones la importancia de generar investigaciones con pertinencia social y académica que aporten al desarrollo del país. Asimismo, se fundamenta en la Resolución RCS-SO-04-01-2021 del Consejo de Educación Superior (CES), que determina que los programas de maestría deben incorporar investigaciones explicativas o comprensivas, con aportes significativos al campo del conocimiento y a la solución de problemas sociales, económicos o empresariales.

En este contexto, la investigación sobre la motivación laboral y su impacto en el desempeño del talento humano en la empresa Distribuidora Piedra, provincia de Santa Elena, responde al principio de pertinencia establecido en la LOES, dado que aborda una problemática real que afecta al rendimiento de los trabajadores y a la competitividad organizacional. De igual forma, cumple con el mandato del Reglamento de Régimen Académico en su artículo 33, al aplicar un enfoque explicativo y correlacional que permite comprender cómo los factores motivacionales influyen en los resultados laborales. Este sustento legal asegura que la presente investigación no solo cumple con los estándares académicos exigidos, sino que también

contribuye al fortalecimiento del talento humano como eje estratégico del desarrollo institucional y territorial.

Además, lo sustenta:

El Reglamento de Régimen Académico, en su artículo 33, establece que la investigación en programas de maestría académica debe ser explicativa o comprensiva, con un aporte significativo al campo del conocimiento, y puede utilizar métodos disciplinares, inter o multidisciplinares. Por su parte, el artículo 16 señala que la Unidad de Titulación forma parte de los diseños curriculares aprobados por el CES, y su acceso requiere haber cumplido con los créditos mínimos establecidos. Para las maestrías de investigación, se exige la elaboración de una tesis con componente de investigación básica o aplicada, cumpliendo con criterios de originalidad, relevancia e impacto científico.

El artículo 17 define al Trabajo de Titulación como un producto individual que evidencia el manejo integral de los conocimientos adquiridos, y cuya aprobación requiere una defensa pública, a nivel institucional (UPSE), los artículos 21 y 24 del reglamento interno regulan el proceso de desarrollo, seguimiento y evaluación del Trabajo de Titulación, estableciendo responsabilidades del docente tutor, los tiempos de entrega, y la conformación del Tribunal de Sustentación, presidido por el Coordinador de Programa, acompañado por docentes especialistas y el secretario general o su delegado. Este marco legal y académico garantiza que el proceso investigativo cumpla con los principios de calidad, rigurosidad metodológica y validez científica, exigidos para la obtención del título de maestría.

1.6. Glosario de términos

Antecedentes: Exposición de las conclusiones de investigaciones realizadas sobre aspectos generales o específicos de una determinada tesis o investigación. Pueden provenir de tesis o artículos científicos relacionados con una o todas las variables. Se presentan resumiendo los objetivos y las conclusiones de los estudios en forma de un texto expositivo.

Ambiente laboral: Conjunto de condiciones físicas y psicológicas en las que los empleados llevan a cabo sus tareas, impactando su satisfacción y rendimiento.

Bienestar laboral: Condición en la que los empleados se sienten satisfechos y felices en su entorno de trabajo, lo que contribuye a su productividad y compromiso.

Capacitación: Proceso de enseñanza y desarrollo dirigido a mejorar las competencias y habilidades de los empleados para optimizar su desempeño.

Contrastación: Significa hallar un conjunto de datos que sean comparables con las consecuencias empíricas que refieren a las variables, con el objeto de verificar si tales datos constituyen evidencia favorable que confirma o evidencia desfavorable que refuta, de conformidad con la teoría que sirve de marco de referencia, la relación que sustenta la hipótesis.

Comunicación efectiva: Proceso de intercambio de información claro y comprensible entre los miembros de una organización, esencial para el trabajo en equipo y la resolución de conflictos.

Compromiso: Obligación contraída.

Cumplimiento de objetivos: Proceso mediante el cual se alinean los objetivos individuales de los empleados con los objetivos organizacionales, fomentando la motivación y el compromiso.

Clima organizacional: Conjunto de percepciones y actitudes compartidas por los empleados sobre el entorno de trabajo, que influyen en su rendimiento y satisfacción.

Desempeño laboral: Grado en que un empleado cumple con las tareas y responsabilidades asignadas, influyendo en la eficacia y eficiencia organizacional.

Desempeño insuficiente: Incapacidad de un individuo para cumplir con las expectativas y responsabilidades de su puesto, afectando negativamente la productividad organizacional.

Encuesta: Proceso de recolección de información basado en el responder a preguntas abiertas o cerradas que se aplica a un conjunto indistinto de individuos de la muestra. Existen diversos tipos de encuestas. Una de ellas es la encuesta sociodemográfica en la que se recaba información.

Eficacia: Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera.

Eficiencia: Capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado.

Estado emocional: disposición interna de una persona en un momento específico, que afecta su percepción y valoración de experiencias en el trabajo.

Estrategias de motivación: acciones diseñadas para aumentar el compromiso y la satisfacción de los empleados, incluyendo programas de reconocimiento, capacitación y desarrollo profesional.

Factores externos: estímulos provenientes del entorno laboral, como salarios, beneficios, reconocimiento y condiciones de trabajo que influyen en la motivación.

Factores internos: elementos que motivan desde el interior del individuo, como la autonomía, el desarrollo personal y la satisfacción de necesidades psicológicas.

Flexibilidad laboral: capacidad de una organización para adaptar horarios, modalidades de trabajo y roles según las necesidades de los empleados y del entorno, promoviendo un mejor equilibrio entre vida personal y laboral.

Innovación: creación o modificación de un producto, y su introducción en un mercado.

Integración: acción y efecto de integrar o integrarse.

Liderazgo: proceso de influencia que permite guiar y apoyar a un grupo hacia el logro de objetivos comunes.

Motivación: acción y efecto de motivar.

Motivación intrínseca: impulso que proviene del interior del individuo, basado en el interés y disfrute de la tarea en sí misma, sin necesidad de recompensas externas.

Motivación extrínseca: impulso que proviene de factores externos, como recompensas, reconocimiento o incentivos, que motivan a un individuo a realizar una tarea.

Productividad: capacidad o grado de producción por unidad de trabajo, superficie de tierras cultivadas, equipo industrial, etc.

Reconocimiento: acción y efecto de reconocer.

Rotación de personal: tasa a la que los empleados dejan una organización y son reemplazados, lo cual puede ser un indicador de la satisfacción laboral y la efectividad de las políticas de retención.

Satisfacción personal: estado emocional positivo resultado del cumplimiento de deseos o necesidades, que afecta la motivación y el desempeño.

Trabajo en equipo: colaboración efectiva entre miembros de un grupo, que combina habilidades individuales para alcanzar objetivos comunes.

CAPÍTULO II

2. Metodología

2.1. Contexto de la investigación

La presente investigación se llevó a cabo en la empresa Distribuidora Piedra, ubicada en el cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, 2025. Esta organización representa un caso relevante dentro del sector comercial de la zona debido a su estructura organizativa, la composición de su personal y la ausencia de políticas formales de motivación laboral, lo que permitió examinar con mayor profundidad el impacto de los factores motivacionales sobre el desempeño del talento humano.

2.2. Diseño y alcance de la investigación

El estudio es un diseño no experimental de tipo transversal porque se observan los fenómenos en su contexto natural sin manipular deliberadamente las variables, la naturaleza transversal implica que los datos serán recolectados en un solo momento del tiempo, proporcionando así una fotografía actual de la realidad organizacional en cuanto a motivación y desempeño laboral.

El alcance de la investigación es correlacional porque se establece el grado de asociación de las variables motivación (en sus diferentes dimensiones) y el desempeño laboral de los colaboradores, lo cual permitirá validar o refutar las hipótesis planteadas.

2.3. Tipo y métodos de investigación

La investigación tiene un enfoque cuantitativo que se emplea para medir el grado de relación entre las variables, a través de técnicas estadísticas.

Se emplean métodos inductivo, deductivo, analítico y estadístico:

- Inductivo, para partir de observaciones específicas hacia conclusiones generales.
- Deductivo, al utilizar teorías previas como base para probar hipótesis.
- Analítico, en la descomposición de datos complejos.
- Métodos empíricos (análisis documental, encuesta)
- Métodos estadísticos
 1. Estadística descriptiva para sacar medias, desviaciones estándar, mínimos y máximos de cada puntaje.

2. Análisis de fiabilidad (Alfa de Cronbach) para evaluar la consistencia de los ítems por dimensiones (motivación intrínseca, extrínseca, desempeño, etc.).
3. Análisis factorial exploratorio (AFE) para explorar la agrupación de ítems en dimensiones latentes (constructos).
4. Correlación de Spearman para verificar si existe relación significativa entre motivación y desempeño laboral.
5. Regresión lineal múltiple para determinar el impacto de factores motivacionales sobre el desempeño.

2.4. Población y muestra

La población del presente estudio está conformada por los 100 colaboradores que laboran en la Distribuidora Piedra, se aplicó una muestra censal, porque se consideró a la totalidad de la población como unidad de análisis, lo cual favorece la representatividad y validez de los resultados obtenidos. Esta decisión metodológica se justifica por el tamaño manejable de la población, lo que permite aplicar el instrumento de recolección de datos de forma directa a todos los participantes, garantizando una cobertura completa.

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la obtención de los datos relacionados con los fundamentos teóricos se aplicó el análisis documental (análisis de los fundamentos teóricos de la motivación y desempeño laboral) y para los datos primarios se utilizó la técnica de encuesta virtual como herramienta principal de recolección, y su correspondiente instrumento fue un cuestionario virtual (forms), estructurado con ítems cerrados, validado por expertos, diseñado para recoger información sobre las variables motivación y desempeño laboral. Para la validez de los instrumentos se procedió aplicar el criterio de expertos (validación del cuestionario con V de Aiken) y para la confiabilidad del instrumento se aplicó el Alfa de Cronbach.

CAPÍTULO III

3. RESULTADOS

En este capítulo se presentan los hallazgos estadísticos obtenidos a partir del análisis de los datos recopilados mediante un censo aplicado al talento humano de la empresa Distribuidora Piedra. La fiabilidad del instrumento fue confirmada con un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,998, lo que garantiza alta consistencia interna, a través de correlaciones de Spearman y regresión lineal múltiple, se comprobó una relación positiva significativa entre la motivación y el desempeño laboral, alcanzando coeficientes superiores al 0,99 en todas las hipótesis. Estos resultados evidencian que los tipos de motivación (intrínseca y extrínseca), los factores motivacionales (logro, poder, afiliación, compromiso organizacional) las estrategias aplicadas influyen directamente en la eficiencia, calidad, responsabilidad, trabajo colaborativo y liderazgo del personal. El capítulo sustenta empíricamente que fortalecer la motivación impacta de manera decisiva en la mejora del rendimiento laboral dentro de la organización.

3.1. Validez y confiabilidad

Validez

Para validar el instrumento, se recurrió al juicio de expertos, conformado por profesionales con amplia experiencia en investigación, y gestión del talento humano. Para la selección de los jueces expertos se aplicó el método propuesto por Hurtado (2008), que combina dos dimensiones: el Coeficiente de Conocimiento (K_c), que mide la autoevaluación del experto respecto al dominio temático, y el Coeficiente de Argumentación (K_a), que refleja la calidad y cantidad de las fuentes que sustentan su conocimiento. Ambos coeficientes se integraron en la fórmula: $K = (k_c + k_a) / 2$ lo que permitió calcular el Coeficiente de Competencia (K) individual. Se establecieron tres rangos: competencia alta ($K \geq 0.81$), media ($0.50 \leq K < 0.80$) y baja ($K < 0.50$). De los 24 expertos considerados, solo 11 alcanzaron un $K \geq 0.81$, clasificados como de competencia alta. Esta cifra representa el 46% del total, cumpliendo con los estándares mínimos de calidad para validación por juicio de expertos.

La asignación de los valores de K_c y K_a se fundamentó en criterios previamente ponderados por el investigador, los cuales abarcan siete dimensiones clave: experiencia

profesional, publicaciones científicas, estudios previos, participación en consultorías, docencia especializada, conocimiento de la empresa Distribuidora Piedra, y capacidad para analizar escalas tipo Likert. Estos criterios fueron ponderados con pesos que varían entre 0.05 y 0.20 según su nivel (alto, medio, bajo), alcanzando un valor total máximo de 2.25. Esta metodología garantizó una valoración objetiva, transparente y replicable de los expertos, permitiendo asegurar la validez de contenido del instrumento mediante la participación de evaluadores con trayectoria acreditada en el campo de estudio.

De acuerdo a Hernández (2011) para evaluar la validez de contenido del instrumento, se utilizó el coeficiente V de Aiken, el cual permite cuantificar el grado de acuerdo entre jueces expertos sobre la pertinencia de cada ítem, en una escala ordinal. Este coeficiente es apropiado cuando se trabaja con valoraciones subjetivas en escalas tipo Likert y múltiples jueces, como es el caso de este estudio, que contó con 11 evaluadores y 57 ítems valorados en una escala de cinco puntos (de 1: nada adecuado a 5: bastante adecuado), criterio propuesto por Aiken (1985), valores iguales o superiores a 0.70 indican niveles aceptables de validez de contenido.

Los resultados muestran que los coeficientes V de Aiken obtenidos oscilan entre 0.64 y 0.98, con un promedio aproximado de 0.86. Un total de 52 ítems (91.2%) presentan valores iguales o superiores a 0.75, lo que refleja un alto nivel de consenso entre los jueces. Solo un ítem obtuvo un valor por debajo del umbral aceptable (0.64), lo cual sugiere la necesidad de revisarlo. En línea con lo planteado por Merino y Livia (2009), se recomienda complementar este análisis con intervalos de confianza para cada coeficiente V, a fin de contar con una interpretación más robusta. En conjunto, los resultados respaldan la validez de contenido del instrumento, con alta consistencia en las valoraciones de los expertos.

Confiabilidad

Para garantizar la confiabilidad del instrumento, se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach, arrojando un valor de 0,998. Este resultado refleja un nivel de consistencia interna excelente, lo cual es fundamental cuando se evalúan constructos latentes como la motivación y el desempeño laboral. Según Rivadeneira y Sánchez (2022), un alfa de Cronbach superior a 0,9 indica que los ítems del cuestionario están altamente relacionados entre sí, lo cual refuerza la precisión de las mediciones. En investigaciones organizacionales ecuatorianas, se ha destacado que la fiabilidad estadística es esencial para validar modelos

que relacionan variables como clima organizacional, motivación y productividad (Chele, 2022).

Este valor tan alto de confiabilidad implica que el cuestionario aplicado en la empresa Distribuidora Piedra mide de forma coherente y estable las dimensiones de motivación (intrínseca, extrínseca, logro, afiliación, poder y compromiso organizacional), así como las dimensiones del desempeño laboral (eficiencia, calidad, responsabilidad, trabajo colaborativo y liderazgo). De acuerdo con García y Mendoza (2023), este tipo de validación garantiza que los datos obtenidos reflejan con fidelidad la percepción de los trabajadores y pueden ser usados con confianza para tomar decisiones estratégicas.

Tabla 1
Alfa de Cronbach

Alfa Cronbach	Número de elementos
,998	57

Nota: Generado en IBM SPSS-25

3.1. Comprobación de hipótesis

La interpretación de los resultados a través del coeficiente *Rho Spearman* se toma en consideración las sugerencias de Cohen por considerarlas de las más extendidas y respetadas a nivel de la comunidad científica que señala:

Valor r_s	Interpretación
0.0 - 0.1	no hay correlación
0.1 - 0.3	poca correlación
0.3 - 0.5	correlación media
0.5 - 0.7	correlación alta
0.7 - 1	Alta perfecta

3.1.1. Comprobación de hipótesis general

H0: La motivación no impacta en el desempeño laboral del Talento Humano de “Distribuidora Piedra” provincia de Santa Elena

H1: La motivación impacta en el desempeño laboral del Talento Humano de “Distribuidora Piedra” provincia de Santa Elena

Tabla 2*Prueba de hipótesis general – Rho Spearman*

Variables	Correlación de Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	N
La motivación	1.000	—	100
Desempeño laboral	.993**	.000	100
Desempeño laboral	.993**	.000	100
La motivación	1.000	—	100

Nota. N = 100. $p < .01$ (bilateral). La correlación se calculó utilizando el coeficiente Rho de Spearman.

El análisis muestra una correlación de 0,993 lo que representa una correlación alta perfecta según el baremo de Spearman. Este resultado indica una alta correlación entre la motivación y el desempeño laboral del talento humano en la Distribuidora Piedra, sugiriendo que niveles altos de motivación tienen un impacto directo y significativo en su rendimiento.

3.1.2. Comprobación de hipótesis específica 1

H0: Los tipos de motivación intrínseca y extrínseca no impactan en el desempeño laboral del Talento Humano de “Distribuidora Piedra”, provincia de Santa Elena.

H1: Los tipos de motivación intrínseca y extrínseca impacta en el desempeño laboral del Talento Humano de “Distribuidora Piedra”, provincia de Santa Elena.

Tabla 3*Prueba de hipótesis específica 1– Rho Spearman*

Variables	Correlación de Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	N
Tipos de motivación	1.000	—	100
Desempeño laboral	.996**	.000	100
Desempeño laboral	.996**	.000	100
Tipos de motivación	1.000	—	100

Nota. N = 100. $p < .01$ (bilateral). La correlación se calculó utilizando el coeficiente Rho de Spearman.

El análisis refleja un coeficiente de correlación de **0,996**, lo cual indica una **correlación alta perfecta** entre los tipos de motivación intrínseca y extrínseca y el desempeño laboral. Esto sugiere que diferentes formas de motivación, como la intrínseca y extrínseca, están estrechamente vinculadas al nivel de desempeño del talento humano en la Distribuidora Piedra. Por lo tanto, se puede afirmar que los tipos de motivación tienen un impacto significativo en la mejora del rendimiento laboral.

3.1.3. Comprobación de hipótesis específica 2

H0: Los factores de la motivación no impactan positivamente en el desempeño laboral del Talento Humano de la Distribuidora Piedra.

H1: Los factores de la motivación impactan positivamente en el desempeño laboral del Talento Humano de la Distribuidora Piedra.

Tabla 4

Prueba de hipótesis específica 2– Rho Spearman

Variables		Correlación de Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	N
Factores de motivación		1.000	—	100
Desempeño laboral		.999**	.000	100
Desempeño laboral		.999**	.000	100
Factores de motivación		1.000	—	100

Nota. N = 100. $p < .01$ (bilateral). La correlación se calculó utilizando el coeficiente Rho de Spearman.

El valor de la correlación obtenida fue de **0,999**, lo que representa una **correlación alta perfecta** entre los factores de motivación (logro, poder, afiliación y compromiso organizacional) el desempeño laboral. Según el baremo de Spearman, esta fuerza de asociación sugiere que mientras más favorables son los factores motivacionales presentes en la organización (como reconocimiento, incentivos o clima laboral), mayor es el rendimiento de los empleados. Este resultado respalda la hipótesis de que los factores motivacionales impactan positivamente en el desempeño laboral.

3.1.4. Comprobación de hipótesis específica 3

H0: Las estrategias de motivación no mejoran el desempeño laboral del Talento Humano en Distribuidora Piedra.

H1: Las estrategias de motivación mejoran el desempeño laboral del Talento Humano en Distribuidora Piedra.

Tabla 5
Prueba de hipótesis específica 3– Rho Spearman

Variables	Correlación de Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	N
Estrategias de motivación	1.000	—	100
Desempeño laboral	.994**	.000	100
Desempeño laboral	.994**	.000	100
Estrategias de motivación	1.000	—	100

Nota. N = 100. $p < .01$ (bilateral). La correlación se calculó utilizando el coeficiente Rho de Spearman.

Con un coeficiente de **0,994**, también se evidencia una **correlación alta perfecta** entre las estrategias de motivación aplicadas y el desempeño laboral. Esto indica que la implementación de estrategias motivacionales (como programas de recompensas, oportunidades de crecimiento o liderazgo inspirador) se relaciona directamente con una mejora del desempeño del personal en la Distribuidora Piedra. El resultado permite rechazar la hipótesis nula y aceptar que las estrategias de motivación mejoran el desempeño laboral.

3.2. Regresión lineal múltiple

Para determinar el impacto de factores motivacionales (impacto de la correlación (baja---alta)

Tabla 6
Resumen del modelo de regresión lineal múltiple

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	.993a	.986	.986	4.481

Nota. a. Predictores: (Constante), La motivación. N = 100.

$R = 0,993 \rightarrow$ Correlación muy alta.

R^2 (**R cuadrado**) = 0,986 \rightarrow El modelo explica el 98.6% de la variabilidad del desempeño laboral a partir de la motivación.

Error estándar de la estimación = 4,481 \rightarrow Aceptable si la escala de la variable dependiente es mayor a 100.

Este valor indica un altísimo poder explicativo del modelo. Correctamente interpretado en la conclusión.

El resumen del modelo de regresión lineal múltiple (Tabla 6) indica un coeficiente de correlación múltiple $R = 0,993$, lo que representa una correlación muy alta entre la variable independiente (motivación) y la variable dependiente (desempeño laboral), además el valor de $R^2 = 0,986$ revela que el 98,6% de la variabilidad del desempeño laboral puede explicarse por el nivel de motivación del talento humano. Esta es una proporción sumamente significativa que demuestra que la motivación no solo está relacionada con el rendimiento, sino que lo predice de manera muy precisa, el error estándar de la estimación (4,481) es bajo y aceptable, considerando la escala de los datos utilizados.

Para Distribuidora Piedra, estos resultados representan una oportunidad clara de mejora organizacional, la empresa cuenta con evidencia estadística que demuestra que fortalecer la motivación de sus empleados tanto en sus componentes intrínsecos como extrínsecos puede tener impacto en el desempeño laboral que además implica que cualquier estrategia motivacional bien diseñada no será un gasto, sino una inversión con alto retorno en términos de productividad, compromiso y eficiencia, permitiendo justificar decisiones administrativas orientadas a fortalecer el clima laboral.

Tabla 7

ANOVA - Regresión lineal múltiple

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	141467.389	1	141467.389	7046.904	.000b
Residuo	1967.361	98	20.075	—	—
Total	143434.750	99	—	—	—

Nota. a. Variable dependiente: Desempeño laboral.

b. Predictores: (Constante), La motivación.

$F = 7046,904 \rightarrow$ Valor altísimo, lo que indica que el modelo es estadísticamente significativo.
Sig. (p-valor) = 0,000 \rightarrow Menor a 0.05 \rightarrow el modelo es significativo.

La Tabla 7 muestra los resultados del análisis ANOVA aplicado al modelo de regresión lineal múltiple, con un valor de $F = 7046,904$ y un nivel de significancia (**Sig.**) = 0,000, lo cual indica que el modelo es estadísticamente significativo, es decir que existe suficiente evidencia para afirmar que la variable motivación tiene un efecto real sobre el desempeño laboral del talento humano en Distribuidora Piedra, el modelo no es producto del azar, hay una relación comprobada entre motivación y rendimiento que se refleja consistentemente en los datos.

Este resultado es clave para la empresa, ya que valida que los esfuerzos orientados a mejorar la motivación del personal como el reconocimiento, el desarrollo profesional, los incentivos o una mejor comunicación interna tienen un efecto tangible en el desempeño laboral, lo cual permite que la Distribuidora Piedra cuente con fundamentos empíricos que justifican la implementación de políticas y estrategias motivacionales sostenidas además de que el resultado permite prever que, si la motivación aumenta, el desempeño también lo hará, lo cual contribuye directamente a elevar la productividad, reducir la rotación de personal y fortalecer la cultura organizacional.

Tabla 8
Coefficientes a - Regresión lineal múltiple

Modelo	B	Error estándar	Beta	t	p
(Constante)	10.456	1.806	—	5.788	< .001
La motivación	1.930	0.023	.993	83.946	< .001

Nota. Variable dependiente: Desempeño laboral. $p < .001$ indica significancia estadística.

Constante (intercepto) = 10,456

Motivación (B) = 1,930 \rightarrow Por cada punto que aumenta la motivación, el desempeño laboral aumenta en 1,93 unidades.

t = 83,946 y **Sig. = 0,000** \rightarrow Altamente significativo.

Beta estandarizada = 0,993 \rightarrow La motivación tiene una influencia muy fuerte sobre el desempeño.

La Tabla 8 presenta los coeficientes del modelo de regresión lineal múltiple, donde se observa que el coeficiente B para la variable motivación es 1,930, con un nivel de significancia

(Sig.) de 0,000 un estadístico $t = 83,946$. Esto indica que, por cada punto adicional en el nivel de motivación, el desempeño laboral de los empleados aumenta en 1,93 unidades, lo cual demuestra un efecto positivo, fuerte y estadísticamente significativo, además el coeficiente Beta estandarizado de 0,993 ratifica que la motivación es un predictor extremadamente poderoso del desempeño laboral en esta empresa.

Para Distribuidora Piedra, estos resultados no solo confirman la relación positiva entre las variables, sino que cuantifican el impacto de la motivación sobre el rendimiento, esta evidencia proporciona una herramienta valiosa para la toma de decisiones estratégicas: si se desea mejorar el desempeño del talento humano, se debe intervenir directamente en los factores que elevan su motivación incluyendo acciones como establecer metas claras, brindar reconocimiento oportuno, ofrecer oportunidades de ascenso y fortalecer el sentido de pertenencia.

4. Discusión de los resultados

La discusión de resultados constituye un apartado fundamental de la investigación, pues permite interpretar los hallazgos obtenidos a la luz de los objetivos planteados y del marco teórico que sustenta el estudio. No se trata únicamente de describir los datos estadísticos, sino de analizar su significado, establecer comparaciones con investigaciones previas determinando sobre su pertinencia en el contexto organizacional de la Distribuidora Piedra. A través de esta confrontación entre teoría y práctica, es posible determinar el grado de validez de las hipótesis formuladas además de aportar evidencia que contribuya al conocimiento científico en torno a la motivación y el desempeño laboral.

Los hallazgos obtenidos en la Distribuidora Piedra reflejan una correlación alta perfecta entre la motivación (Motivación intrínseca, Motivación extrínseca, Poder, Afiliación, Logro) y el desempeño laboral (Calidad, Responsabilidad, Trabajo colaborativo, Liderazgo) del talento humano ($\rho = 0.993$), lo que sustenta los planteamientos teóricos expuestos por Quispe (2023), quien evidenció una relación significativa entre ambas variables en contextos empresariales similares, este resultado ratifica que tanto la motivación intrínseca (Gusto por el trabajo que realiza, búsqueda de superación personal) como la extrínseca (Valoración de incentivos económicos, Oportunidades de ascenso) actúan como impulsores clave del compromiso y la productividad.

El análisis de los tipos de motivación confirmó que ambas dimensiones (intrínseca y extrínseca) impactan directamente en el rendimiento de los trabajadores ($\rho = 0.996$). Esta afirmación apoya lo establecido por Macías y Vanga (2021), quienes sostienen que la motivación intrínseca promueve la satisfacción personal, mientras que la extrínseca responde a incentivos externos, la presencia de estos dos tipos de motivación, en proporciones equilibradas, fue determinante para lograr mayor efectividad en el entorno laboral. Los factores de motivación (Poder, Afiliación, Logro) mostraron también una correlación perfecta ($\rho = 0.999$) con el desempeño laboral. Resultados similares fueron hallados por Freire y Ruiz (2024) en el sector industrial ecuatoriano, donde la autonomía además del reconocimiento fueron claves para la eficiencia.

En Distribuidora Piedra, los datos revelaron que el 82% de los trabajadores se sienten más comprometidos cuando se les reconoce públicamente, lo que coincide con lo planteado por Sathiri (2023) sobre la importancia del reconocimiento en el compromiso organizacional. La relación entre las estrategias motivacionales (reconocimiento laboral, Oportunidades de desarrollo) y el desempeño laboral (Calidad, Responsabilidad, Trabajo colaborativo, Liderazgo) ($\rho = 0.994$) indica que programas estructurados de incentivo pueden generar un impacto sustancial en la mejora del clima laboral.

Las altas correlaciones entre las variables planteadas coinciden con Ortiz et al. (2025), quienes reportaron correlaciones positivas entre gestión del talento humano, satisfacción laboral además del compromiso organizacional en cooperativas de ahorro y crédito. En ambos casos, se demuestra que fortalecer factores motivacionales con un clima laboral adecuado impacta directamente en la eficiencia, responsabilidad y trabajo colaborativo del personal que refuerza la necesidad de implementar estrategias motivacionales estructuradas.

5. Conclusiones

El impacto de los tipos de motivación en el desempeño laboral determinó que tanto la motivación intrínseca como la extrínseca tiene influencia directa en el desempeño laboral de los colaboradores de Distribuidora Piedra. Esto se evidencia en el coeficiente de correlación de 0,996 (Rho de Spearman), lo cual indica una relación perfecta entre estas variables, el 84% de

los encuestados afirmó realizar sus tareas con entusiasmo, incluso sin recompensa económica, y el 76% reconoció que los incentivos económicos incrementan su compromiso con la organización

Respecto a los factores de motivación que inciden en el desempeño: Los factores de motivación analizados (logro, poder, afiliación y compromiso organizacional) presentan una correlación altamente significativa con el desempeño laboral, con un coeficiente de 0,999. Destaca que un 91% de los colaboradores se plantea retos personales para alcanzar o superar los objetivos, y un 90% experimenta realización profesional al superar los estándares establecidos, esto evidencia una cultura laboral con predominio de la motivación por logro y la necesidad de reconocimiento.

Sobre la influencia de las estrategias de motivación en la mejora del desempeño: Las estrategias motivacionales aplicadas en Distribuidora Piedra muestran una relación estrecha con la mejora del desempeño laboral, con una correlación de 0,994. El 82% de los colaboradores indicó sentirse motivado por reconocimientos formales, mientras que un 73% manifestó un mayor compromiso cuando sus logros son reconocidos públicamente, este resultado evidencia la importancia de diseñar estrategias motivacionales sistemáticas, alineadas a las preferencias y necesidades del personal.

6. Recomendaciones

Diseñar un plan de motivación que combine factores intrínsecos y extrínsecos, a partir de los resultados obtenidos, se recomienda estructurar un plan que integre tanto aspectos internos del trabajador, como el gusto por su labor, autonomía y autorrealización, como también incentivos externos como bonificaciones, reconocimientos y posibilidades de ascenso.

Establecer un sistema de reconocimiento orientado al logro personal y grupal. Dado que muchos trabajadores manifestaron sentirse impulsados al proponerse metas, recibir retroalimentación positiva, es recomendable implementar un sistema de reconocimiento formal, donde se valoren públicamente los esfuerzos individuales y colectivos.

Aplicar estrategias motivacionales alineadas a las necesidades del personal. Se sugiere desarrollar estrategias que respondan directamente a las preferencias expresadas por

los empleados, como mayor participación en decisiones, espacios de desarrollo profesional y liderazgo colaborativo.

7. Propuesta

Título de la propuesta

Plan de fortalecimiento motivacional para mejorar el desempeño laboral del talento humano en Distribuidora Piedra, provincia de Santa Elena.

1. Fundamentación

La investigación realizada evidenció que existe una correlación perfecta y significativa entre la motivación y el desempeño laboral del talento humano en Distribuidora Piedra ($\rho = 0.993$). Esto significa que el nivel de compromiso, productividad, responsabilidad y eficiencia de los trabajadores depende directamente de los factores motivacionales internos y externos presentes en la organización.

Actualmente, la empresa carece de programas estructurados de motivación, lo que genera descontento, rotación de personal y bajo compromiso. Esta situación afecta directamente la competitividad y sostenibilidad de la organización. Por ello, es necesario diseñar un plan motivacional integral que incluya incentivos económicos, no económicos, actividades de desarrollo profesional y estrategias de comunicación interna que permitan alinear los intereses de los colaboradores con los objetivos organizacionales.

El proyecto, además, se fundamenta en la teoría de las necesidades de McClelland (logro, poder y afiliación) y en investigaciones recientes que demuestran que la motivación incrementa de manera significativa el rendimiento laboral en distintos sectores.

2. Objetivo general

Implementar un plan motivacional integral que incremente el nivel de compromiso y desempeño del talento humano en Distribuidora Piedra, fortaleciendo su productividad y competitividad organizacional.

3. Objetivos específicos

- Diseñar programas de incentivos intrínsecos y extrínsecos que fomenten la satisfacción y la eficiencia del personal.
- Establecer un sistema de reconocimiento laboral transparente y equitativo que potencie el sentido de pertenencia.
- Desarrollar planes de capacitación continua que fortalezcan las competencias profesionales del talento humano.
- Implementar estrategias de comunicación interna que favorezcan la integración, participación y confianza de los colaboradores.
- Evaluar periódicamente los resultados del plan a través de indicadores de desempeño y encuestas de satisfacción laboral.

4. Estrategias del plan motivacional

1. Programa de reconocimiento al mérito:

- Creación del sistema “Empleado destacado del mes” con criterios claros (puntualidad, responsabilidad, trabajo en equipo, cumplimiento de metas).
- Entrega de certificados, insignias simbólicas o beneficios económicos menores.

2. Incentivos económicos y no económicos:

- Bonificaciones trimestrales por cumplimiento de metas.
- Reconocimientos simbólicos (cartas de felicitación, menciones en reuniones generales, publicación de logros en murales o boletines internos).

3. Capacitación y desarrollo profesional:

- Talleres semestrales sobre liderazgo, trabajo en equipo, inteligencia emocional y atención al cliente.
- Charlas motivacionales con expertos en desarrollo humano y coaching.

4. Comunicación interna efectiva:

- Implementación de un boletín digital mensual con noticias, reconocimientos y logros del personal.
- Reuniones mensuales de retroalimentación entre directivos y colaboradores.
- Buzón virtual de sugerencias y opiniones.

5. Bienestar e integración laboral:

- Actividades recreativas trimestrales (deporte, integración familiar, celebraciones internas).
- Implementación de pausas activas en la jornada laboral.
- Apoyo psicológico y acompañamiento emocional en casos específicos.

5. Fases de implementación

1. Diagnóstico inicial (Mes 1):

Aplicación de una encuesta de clima laboral para identificar necesidades prioritarias.

Revisión de los resultados obtenidos en la investigación.

2. Diseño del plan (Mes 2):

Elaboración de políticas motivacionales formales.

Definición de responsables y recursos disponibles.

3. Ejecución del plan (Meses 3–10):

Puesta en marcha de programas de capacitación, incentivos y actividades de integración.

Difusión del boletín interno y reuniones periódicas de seguimiento.

4. Evaluación y retroalimentación (Mes 11–12):

Aplicación de encuestas de satisfacción laboral.

Medición de indicadores de desempeño.

Ajustes al plan en función de los resultados obtenidos.

6. Recursos necesarios

- **Humanos:** Gerencia, jefes de área, departamento de Talento Humano, capacitadores externos, colaboradores.
- **Financieros:** Presupuesto anual destinado a incentivos, capacitaciones y actividades de integración.
- **Materiales y tecnológicos:** Sala de capacitaciones, equipos audiovisuales, material didáctico, software de comunicación interna.

7. Indicadores de evaluación

- **Índice de satisfacción laboral** (medido a través de encuestas semestrales).
- **Reducción de la rotación de personal** (comparación con años anteriores).
- **Incremento en la productividad** (medida por metas alcanzadas en ventas o resultados operativos).
- **Participación en actividades motivacionales** (porcentaje de asistencia y compromiso).
- **Reconocimiento percibido por los colaboradores** (evaluado mediante cuestionarios internos).

8. Resultados esperados

- Incremento en la satisfacción, motivación y compromiso del talento humano.
- Reducción significativa de la rotación y el ausentismo laboral.
- Mejora del desempeño laboral en las dimensiones de eficiencia, calidad, responsabilidad, trabajo colaborativo y liderazgo.
- Consolidación de un clima organizacional positivo que fortalezca la fidelización del personal.
- Posicionamiento de la empresa como un referente local en buenas prácticas de gestión del talento humano.

Referencias Bibliográficas

1. Aiken, L. R. (1985). Three coefficients for analyzing the reliability and validity of ratings. *Educational and Psychological Measurement*, 45(1), 131–142. <https://doi.org/10.1177/0013164485451012>
2. Asamblea Nacional del Ecuador. (2012). Código de trabajo.
3. Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). Constitución del Ecuador. Quito.
4. Aliaga, L., & Palomino, J. (2023). El desempeño laboral y su relación con la cultura organizacional. *Revista Científica Arbitrada*, 18(2), 45–60.
5. Bermúdez, S. (2021). Motivación y desempeño en las pymes de Manabí. *Revista Ecuatoriana de Administración*, 12(1), 33–49.
6. Bohórquez, P., Pérez, C., Caiche, C., & Benavides Rodríguez, M. (2020). Motivación laboral en el GAD de Salinas. *Polo del Conocimiento*, 5(11), 89–101.
7. Calle, G., González, M., & Jaramillo, A. (2023). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral en el sector agrícola. *Gestión y Sociedad*, 9(1), 77–92.
8. Cardona Álzate, J., & Hernández Lozano, M. (2024). Liderazgo transformacional en las organizaciones. *PsicoSmart: Revista de Psicología y Empresa*, 10(1), 13–29.
9. Cedeño, D., & Valencia, R. (2023). Capacitación y fidelización del talento humano. *Revista Universitaria de Administración*, 11(2), 64–75.
10. Chele, J. (2022). Estrategias empíricas de motivación en pequeñas empresas. *Revista de Ciencias Sociales del Ecuador*, 15(3), 102–118.
11. Chuchón-Huamaní, M. (2023). Desempeño laboral y políticas públicas. *Revista de Administración Pública*, 14(2), 123–140.
12. Daneshmandi, M., Aghajani, M., & Sadeghi, H. (2023). Job satisfaction, techno-stress and innovation. *International Journal of Workplace Studies*, 15(2), 50–70.
13. Encalada, M. L. (2024). Incentivos como estrategia en la reducción de rotación de personal en el sector inmobiliario. *Espacio para la Ciencia*
14. Ortiz Guillen, M. K., Noriega Niño de Guzman, C. A., Mamani Guzman, C., & Tuya Ramirez, D. (2025). Gestión del talento humano, satisfacción laboral y compromiso organizacional en Cooperativas de Ahorro y Crédito. *Revista Impulso*, 5(10), 71-84.
15. Freire Ramírez, J., & Ruiz Delgado, C. (2024). Motivación laboral en la industria de Machala. *Polo del Conocimiento*, 6(3), 143–160.

16. Galarza, R., & Peñaloza, V. (2021). Riesgos psicosociales y desempeño en el sector público. *Gestión Pública*, 9(1), 22–34.
17. García, A., & Mendoza, K. (2023). Fiabilidad estadística en investigaciones organizacionales. *Revista Científica de Investigación Educativa*, 17(2), 88–105.
18. Goller, I., & Späth, P. (2023). Positive and negative feedback in employee performance. *Journal of Organizational Behavior*, 44(2), 233–248. <https://doi.org/10.1002/job.2668>
19. Hemakumara, G. (2021). Leadership and work motivation. *Journal of Human Resource Management*, 19(2), 118–132.
20. Hurtado de Barrera, J. A. (2008). *Metodología de la investigación holística* (3.ª ed., Vol. 1). Caracas: Editorial Quirón.
21. León-Villalva, R., & García-Cevallos, P. (2021). Compromiso organizacional y objetivos institucionales. *Revista de Psicología Organizacional*, 6(1), 117–128.
22. Macías, A., & Vanga, R. (2021). Motivación intrínseca y extrínseca en empleados ecuatorianos. *Ciencia y Trabajo*, 23(4), 550–560.
23. Mamani-Guzmán, J., Quispe, A., & Cuéllar, M. (2023). Compromiso organizacional y desempeño laboral. *Revista Andina de Psicología*, 8(2), 150–165.
24. Medina-Garrido, J., Biedma-Ferrer, J., & Ramos-Rodríguez, A. (2023). Work-life balance and productivity in the banking sector. *Journal of Business Research*, 159, 112150. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.112150>
25. Menoscal, P. (2022). Reconocimiento e incentivos laborales en Santa Elena. *Revista de Administración y Sociedad*, 10(1), 33–47.
26. Merino, C., & Livia, J. (2009). Intervalos de confianza para la validez de contenido: un programa computacional en Visual Basic para el V de Aiken. *Anales de*
27. Merino-Tejedor, E (2024). Motivación y compromiso académico: modelo teórico y aplicaciones educativas. *Revista INFAD-1*(1), 61
68. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2024.n1.v1.2652>
28. Miranda, A., & López, C. (2023). Gestión del desempeño y productividad organizacional. *Revista de Ciencias Administrativas*, 13(3), 91–108.
29. Mohamed, H., Matan, A., & Farah, A. (2024). Motivación laboral en ONG de Somalia. *Journal of Human Development Studies*, 5(1), 44–59.
30. Padovan, J. (2020). Filosofía y motivación humana. *Educación y Sociedad*, 22(3), 85–98.
31. Palacios Castellón, J. (2023). Gestión del tiempo y responsabilidad laboral. *Revista de Ciencias del Trabajo*, 11(2), 100–114.

32. Pasco Palacios, R. (2024). Inteligencia emocional y trabajo colaborativo. *Psicología Laboral Contemporánea*, 9(1), 34–50.
33. Pérez, C., & Ramírez, F. (2024). Motivación docente y desempeño en Colombia. *Revista Latinoamericana de Educación*, 16(1), 22–39.
34. Pineda, M., Salazar, L., Zaragoza, C., & Silva, F. (2023). Motivación y productividad organizacional. *Revista de Ciencias Humanas*, 17(1), 101–115.
35. Pingo, M., & Siancas, A. (2022). Factores higiénicos y motivacionales en empresas del Perú. *Humanidades Empresariales*, 20(3), 88–102.
36. Ponce, M., & Pincay, V. (2021). Motivación y clima organizacional en pymes ecuatorianas. *Revista Empresarial Ecuatoriana*, 5(1), 1–9.
37. Ponce-Pincay, S., Ponce-Toala, S. E., & Sumba-Bustamante, R. Y. (2023). *Aporte de la motivación laboral en el clima organizacional de las pymes en Ecuador*. *Polo del Conocimiento*, 8(5), 211–232
38. Quispe Yataco, C. (2023). Relación entre motivación y desempeño en Dominion Perú. *Revista de Ciencias Gerenciales*, 18(2), 77–93.
39. Rodríguez, J. (2024). Necesidades de logro, poder y afiliación. *Revista de Psicología Organizacional*, 10(1), 43–63.
40. Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración*, Decimo segunda edición. México: Pearson.
41. Saavedra-Paima, F. (2021). Evaluación del desempeño y factores motivacionales. *Revista Iberoamericana de Gestión*, 14(2), 70–89.
42. Sánchez, A. (2020). Motivación y desempeño en entornos organizacionales. *Revista de Psicología y Comportamiento*, 11(3), 118–134.
43. Sathiri, M. (2023). Motivación y compromiso en el entorno laboral. *Revista del Talento Humano*, 9(1), 12–25.
44. Solórzano, K. (2023). Estudio de caso: motivación en Distribuidora Piedra. Informe inédito.
45. Suárez Peña, D., Llontop Arista, J., Llanos Vásquez, F., & Iman, C. (2024). Desempeño organizacional en América Latina. *Revista Económica Latinoamericana*, 19(1), 55–73.
46. Sookhai, D. (2023). Recompensas y desempeño laboral en pequeñas empresas. *Journal of Small Business Strategy*, 33(2), 90–105.
47. Vargas, M., & Reyes, F. (2021). Gestión humana y motivación intrínseca. *Revista de Dirección Estratégica*, 8(3), 25–42.

APÉNDICES

Apéndice 1: Operacionalización de las variables

TÍTULO: La Motivación y aporte en el Desempeño Laboral de los colaboradores de Distribuidora Piedra provincia de Santa Elena, 2025

Variable	Dimensiones	Indicadores Clave	Tipo de Escala
Motivación Laboral	Motivación intrínseca	Gusto por el trabajo que realiza	Likert (1-5)
	Motivación extrínseca	Valoración de incentivos económicos	Likert (1-5)
	Logro (McClelland)	Búsqueda de eficiencia, mejora continua	Likert (1-5)
	Poder	Necesidad de influir o liderar	Likert (1-5)
	Afiliación	Necesidad de pertenencia y buenas relaciones	Likert (1-5)
	Eficiencia	Cumplimiento de objetivos en tiempo y forma	Likert (1-5)
Desempeño Laboral	Calidad	Precisión y excelencia en el trabajo	Likert (1-5)
	Responsabilidad	Cumplimiento de funciones asignadas	Likert (1-5)
	Trabajo colaborativo	Cooperación para lograr objetivos comunes	Likert (1-5)
	Liderazgo	Capacidad para guiar y motivar al equipo	Likert (1-5)

Elaborado por:
Ing. Karen Solórzano Cedeño

Apéndice 2: Matriz de consistencia:

TÍTULO: La motivación y su aporte en el desempeño laboral del talento humano de “Distribuidora Piedra”, provincia de Santa Elena, año 2025.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	VARIABLES DEL ESTUDIO	DIMENSIÓN	INDICADORES	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN
<p>Problema General:</p> <p>El problema central de esta investigación es:</p> <p>¿Cómo la motivación impacta en el desempeño laboral del Talento Humano en Distribuidora Piedra, provincia de Santa Elena?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>1. ¿En qué medida los tipos de motivación intrínsecas y extrínsecas impactan en el desempeño laboral del Talento Humano de Distribuidora Piedra?</p> <p>2. ¿Qué factores de la motivación impactan en el desempeño laboral del Talento Humano de la Distribuidora Piedra?</p> <p>3. ¿En qué forma las estrategias de motivación,</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar cómo la motivación impacta en el desempeño laboral del Talento Humano en Distribuidora Piedra, provincia de Santa Elena.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>1. Determinar los tipos de motivación intrínseca y extrínseca impactan en el desempeño laboral del Talento Humano de Distribuidora Piedra.</p> <p>2. Analizar factores de la motivación impactan en el desempeño laboral del Talento Humano de la</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>La motivación impacta positivamente en el desempeño laboral del Talento Humano de “Distribuidora Piedra”, provincia de Santa Elena.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>1. Los tipos de motivación intrínseca y extrínseca impactan positivamente en el desempeño laboral del Talento Humano de Distribuidora Piedra.</p> <p>2. Los factores de la motivación</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE (X)</p> <p>LA MOTIVACIÓN</p>	<p>Motivación intrínseca</p> <p>Motivación extrínseca</p> <p>Poder</p> <p>Afiliación</p> <p>Logro</p>	<p>Gusto por el trabajo que realiza</p> <p>Valoración de incentivos económicos</p> <p>Deseo de influir o liderar equipos</p> <p>Necesidad de pertenencias y buenas relaciones</p> <p>Búsqueda de eficiencia y productividad</p>	<p>Enfoque de la Investigación.</p> <p>Este estudio adopta un enfoque mixto, que integra métodos cuantitativos y cualitativos.</p> <p>Alcance de la Investigación.</p> <p>El estudio adopta un diseño no experimental de tipo transversal, ya que se observarán los fenómenos en su contexto natural sin manipular deliberadamente las variables.</p> <p>Métodos de la investigación</p> <p>La investigación utilizará una combinación de los métodos inductivo, deductivo, analítico y estadístico.</p> <p>Población.</p> <p>La población está constituida por los 100 colaboradores que laboran en la Distribuidora</p>

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPOTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	VARIABLES DEL ESTUDIO	DIMENSIÓN	INDICADORES	METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN
mejoran el desempeño laboral del Talento Humano en Distribuidora Piedra?	Distribuidora Piedra. 3. Establecer las estrategias de motivación, mejorarán el desempeño laboral del Talento Humano en Distribuidora Piedra.	impactan positivamente en el desempeño laboral del Talento Humano de la Distribuidora Piedra. 3. Las estrategias de motivación mejorarán el desempeño laboral del Talento Humano en Distribuidora Piedra.	VARIABLE DEPENDIENTE (Y) DESEMPEÑO LABORAL	Eficiencia	Cumplimiento de objetivos en tiempo y forma	Piedra. Debido al tamaño manejable de la población, se optó por aplicar el instrumento de recolección de datos a la totalidad de los empleados. Muestra. La muestra será tomada por el método de conveniencia por el número de colaboradores que posee la empresa dado q es una población pequeña.
				Calidad	Precisión y excelencia en el trabajo	
				Responsabilidad	Cumplimiento de funciones asignadas	
				Trabajo colaborativo	Cooperación para lograr objetivos comunes	
				Liderazgo	Capacidad para guiar y motivar al equipo.	

Apéndice 3: Formato de validación de Ítems por Expertos

Apreciado experto:

Usted ha sido seleccionado para validar los ítems y dimensiones del cuestionario que aborda la motivación y su impacto en el desempeño laboral. Su valoración aportará evidencia clave para sustentar la validez científica de esta investigación.

Adjunto los ítems y dimensiones del cuestionario para que, en calidad de experto la evalúe y emita sus valoraciones con una X en el casillero que usted considere de acuerdo con la siguiente escala:

- 1- **NA:** Nada adecuado
- 2- **PA:** Poco adecuado
- 3- **A:** Adecuado
- 4- **MA:** Muy adecuado
- 5- **BA:** Bastante adecuado

En la última columna, puede incluir observaciones o sugerencias específicas para mejorar los ítems y/o dimensiones, si lo considera necesario.

ÍTEM N°	ENUNCIADO DEL ÍTEM	VARIABLE	DIMENSIÓN	VALORACIÓN					COMENTARIOS / SUGERENCIAS
				1 NA	2 PA	3 A	4 MA	5 BA	
1	¿Realiza usted sus labores con entusiasmo, incluso si no se ofrece una recompensa económica?	Motivación Laboral	Logro						
2	¿Influyen los incentivos económicos en su nivel de compromiso con la empresa?	Motivación Laboral	Compromiso Organizacional						
3	¿Le motiva recibir reconocimientos formales como certificados, premios o menciones especiales?	Motivación Laboral	Logro						
4	¿Le resulta más estimulante tener autonomía para tomar decisiones en su trabajo?	Motivación Laboral	Poder						
5	¿Se siente más comprometido cuando se reconoce públicamente su esfuerzo?	Motivación Laboral	Afiliación						
6	¿Se plantea usted retos personales para cumplir o superar los objetivos laborales?	Motivación Laboral	Logro						
7	¿Considera importante alcanzar resultados sobresalientes en su puesto de trabajo?	Motivación Laboral	Logro						
8	¿Siente usted una mayor realización profesional cuando supera los estándares de desempeño establecidos?	Motivación Laboral	Logro						
9	¿Le resulta motivador asumir funciones de liderazgo o responsabilidad dentro de su equipo?	Desempeño Laboral	Liderazgo						
10	¿Prefiere usted un ambiente de trabajo donde pueda ejercer influencia sobre los demás?	Motivación Laboral	Poder						
11	¿Se siente satisfecho cuando puede guiar o supervisar a sus compañeros de trabajo?	Desempeño Laboral	Liderazgo						

ÍTEM N°	ENUNCIADO DEL ÍTEM	VARIABLE	DIMENSIÓN	VALORACIÓN					COMENTARIOS / SUGERENCIAS
				1 NA	2 PA	3 A	4 MA	5 BA	
1	¿Realiza usted sus labores con entusiasmo, incluso si no se ofrece una recompensa económica?	Motivación Laboral	Logro						
13	¿Se siente motivado a mejorar cuando se le ofrecen oportunidades de ascenso o desarrollo profesional?	Motivación Laboral	Logro						
14	¿Cree que un buen paquete de beneficios (seguro, bonos, etc.) influye significativamente en su satisfacción laboral?	Motivación Laboral	Compromiso Organizacional						
15	¿Le motiva que su salario sea competitivo y justo en comparación con el mercado?	Motivación Laboral	Compromiso Organizacional						
16	¿La seguridad en el empleo es un factor importante para que usted se sienta motivado en su puesto?	Motivación Laboral	Compromiso Organizacional						
17	¿Se siente valorado cuando recibe retroalimentación positiva y constructiva sobre su desempeño?	Motivación Laboral	Logro						
18	¿La posibilidad de aprender nuevas habilidades y conocimientos le impulsa a desempeñarse mejor?	Motivación Laboral	Logro						
19	¿Le motiva tener un horario flexible que le permita conciliar su vida personal y laboral?	Motivación Laboral	Compromiso Organizacional						
20	¿Se siente cómodo y productivo en el ambiente físico de su lugar de trabajo?	Motivación Laboral	Compromiso Organizacional						
21	¿La buena relación con sus supervisores impacta positivamente en su motivación diaria?	Motivación Laboral	Afiliación						
22	¿Un ambiente de trabajo donde hay respeto y confianza mutua entre colegas le motiva a colaborar más?	Motivación Laboral	Afiliación						
23	¿Se siente motivado al trabajar en un equipo donde se valora la diversidad de ideas y opiniones?	Motivación Laboral	Afiliación						
24	¿La transparencia en las decisiones de la empresa aumenta su confianza y motivación?	Motivación Laboral	Compromiso Organizacional						
25	¿Le motiva que la empresa le brinde capacitación constante para mejorar sus habilidades?	Motivación Laboral	Logro						
26	¿Se siente motivado a dar lo mejor de sí cuando las oportunidades de crecimiento son claras?	Motivación Laboral	Logro						
27	¿La claridad en sus funciones y responsabilidades le ayuda a sentirse más motivado?	Motivación Laboral	Compromiso Organizacional						
28	¿La empresa le proporciona los recursos y herramientas necesarios para realizar su trabajo de manera efectiva?	Motivación Laboral	Compromiso Organizacional						
29	¿Se siente motivado cuando ve que su trabajo contribuye directamente al éxito de la empresa?	Motivación Laboral	Logro						
30	¿Valora que la empresa se preocupe por el bienestar de sus empleados (salud, equilibrio vida-trabajo)?	Motivación Laboral	Compromiso Organizacional						
31	¿Le motiva que la empresa tenga un impacto positivo en la comunidad o el medio ambiente?	Motivación Laboral	Compromiso Organizacional						
32	¿Se siente más motivado cuando la empresa promueve una cultura de innovación y mejora continua?	Motivación Laboral	Compromiso Organizacional						
33	¿Le motiva participar en proyectos desafiantes y que requieren nuevas habilidades?	Motivación Laboral	Logro						
34	¿Se siente más satisfecho cuando tiene la libertad de proponer nuevas ideas y soluciones en su trabajo?	Motivación Laboral	Poder						
35	¿Le motiva trabajar en un ambiente donde el liderazgo es inspirador y transformacional?	Desempeño Laboral	Liderazgo						
36	¿Siente que sus opiniones son tomadas en cuenta por sus superiores?	Motivación Laboral	Afiliación						

ÍTEM N°	ENUNCIADO DEL ÍTEM	VARIABLE	DIMENSIÓN	VALORACIÓN					COMENTARIOS / SUGERENCIAS
				1 NA	2 PA	3 A	4 MA	5 BA	
37	¿Disfruta trabajar en un ambiente que fomenta la creatividad y la exploración de nuevas ideas?	Motivación Laboral	Logro						
38	¿Se siente más comprometido cuando la empresa tiene una visión clara y inspiradora para el futuro?	Motivación Laboral	Compromiso Organizacional						
39	¿Le motiva tener un equilibrio entre su vida personal y laboral?	Motivación Laboral	Compromiso Organizacional						
40	¿Considera que el ambiente general de la empresa contribuye a su bienestar y motivación?	Motivación Laboral	Compromiso Organizacional						
41	¿Se siente motivado cuando se le asignan responsabilidades que ponen a prueba sus habilidades?	Motivación Laboral	Logro						
42	¿La posibilidad de tener un impacto significativo en los resultados de la empresa le motiva a esforzarse más?	Motivación Laboral	Logro						
43	¿Le motiva recibir apoyo y recursos cuando enfrenta desafíos en su trabajo?	Desempeño Laboral	Liderazgo						
44	¿Disfruto trabajar en un ambiente armonioso con mis compañeros?	Motivación Laboral	Afiliación						
45	¿Me siento motivado cuando tengo buenas relaciones laborales?	Motivación Laboral	Afiliación						
46	¿Me gusta sentirme parte de un grupo unido en mi área de trabajo?	Desempeño Laboral	Trabajo Colaborativo						
47	¿Me identifico con los objetivos y valores de Distribuidora Piedra?	Motivación Laboral	Compromiso Organizacional						
48	¿Estoy dispuesto a dar un esfuerzo adicional por el éxito de la empresa?	Desempeño Laboral	Compromiso Organizacional						
49	¿Me siento parte importante del crecimiento de la empresa?	Motivación Laboral	Compromiso Organizacional						
50	¿Realizo mis tareas de manera puntual y con el menor uso posible de recursos?	Desempeño Laboral	Eficiencia						
51	¿Planifico bien mi tiempo para cumplir con todas mis actividades?	Desempeño Laboral	Eficiencia						
52	¿Entrego mis tareas con alto nivel de precisión y cuidado?	Desempeño Laboral	Calidad						
53	¿Me esfuerzo por mejorar continuamente la calidad de mi trabajo?	Desempeño Laboral	Calidad						
54	¿Cumplo con mis funciones sin necesidad de supervisión constante?	Desempeño Laboral	Responsabilidad						
55	¿Me hago responsable de mis errores y busco corregirlos?	Desempeño Laboral	Responsabilidad						
56	¿Participo activamente en el trabajo en equipo?	Desempeño Laboral	Trabajo Colaborativo						
57	¿Comparto mis conocimientos y ayudo a mis compañeros cuando lo necesitan?	Desempeño Laboral	Trabajo Colaborativo						

Apéndice 4: Resultados V de Aiken

ITEMS	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Experto 4	Experto 5	Experto 6	Experto 7	Experto 8	Experto 9	Experto 10	Experto 11	Promedio	V de Aiken
Ítem 1	2	3	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4.0	0.75
Ítem 2	4	3	5	5	5	3	4	2	5	4	5	4.1	0.77
Item 3	4	3	4	5	5	3	5	4	5	4	3	4.1	0.77
Item 4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4.6	0.91
Item 5	4	5	5	5	5	3	5	2	4	4	4	4.2	0.80
Item 6	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4.6	0.91
Item 7	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4.5	0.86
Item 8	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4.6	0.91
Item 9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4.7	0.93
Item 10	3	4	4	3	5	4	3	2	4	4	5	3.7	0.68
Item 11	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4.7	0.93
Item 12	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4.6	0.91
Item 13	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4.8	0.95
Item 14	5	3	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4.5	0.86
Item 15	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4.8	0.95
Item 16	4	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	4.2	0.80
Item 17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4.9	0.98
Item 18	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4.6	0.91
Item 19	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4.8	0.95
Item 20	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4.5	0.89
Item 21	5	3	5	5	5	4	4	5	5	1	3	4.1	0.77
Item 22	3	4	4	5	5	5	5	5	5	1	4	4.2	0.80
Item 23	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4.6	0.91
Item 24	4	5	4	5	5	5	4	5	4	1	5	4.3	0.82
Item 25	4	5	5	5	5	5	1	5	4	4	4	4.3	0.82
Item 26	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4.5	0.89
Item 27	5	4	5	5	5	5	4	5	5	1	5	4.5	0.86
Item 28	4	2	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4.4	0.84
Item 29	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4.8	0.95
Item 30	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4.7	0.93
Item 31	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	4.5	0.86
Item 32	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4.6	0.91
Item 33	5	4	4	5	5	5	1	5	5	4	4	4.3	0.82
Item 34	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4.5	0.89

ITEMS	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Experto 4	Experto 5	Experto 6	Experto 7	Experto 8	Experto 9	Experto 10	Experto 11	Promedio	V de Aiken
Item 35	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4.6	0.91
Item 36	3	3	4	5	5	5	3	4	5	4	5	4.2	0.80
Item 37	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4.6	0.91
Item 38	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4.8	0.95
Item 39	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4.7	0.93
Item 40	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4.4	0.84
Item 41	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4.5	0.89
Item 42	4	5	5	5	5	5	4	5	3	2	5	4.4	0.84
Item 43	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4.5	0.89
Item 44	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	3	4.4	0.84
Item 45	3	5	4	5	5	5	4	5	5	2	5	4.4	0.84
Item 46	3	5	4	5	5	5	3	5	5	2	3	4.1	0.77
Item 47	3	2	1	5	5	3	5	4	5	2	4	3.5	0.64
Item 48	2	5	4	5	5	4	4	5	5	1	4	4.0	0.75
Item 49	5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	5	4.5	0.89
Item 50	5	5	4	5	5	5	4	5	5	1	4	4.4	0.84
Item 51	5	4	5	5	5	4	5	5	4	2	4	4.4	0.84
Item 52	5	4	4	5	5	5	5	5	5	1	4	4.4	0.84
Item 53	4	5	4	5	5	5	5	5	5	2	4	4.5	0.86
Item 54	5	5	4	5	5	5	4	5	5	2	4	4.5	0.86
Item 55	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	4	4.5	0.89
Item 56	5	5	4	5	5	5	5	5	4	1	4	4.4	0.84
Item 57	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4.7	0.93

Promedio global 0.861

Número de jueces	11.00
------------------	-------

K 4

Apéndice 5: Frecuencias de resultados

A través del programa estadístico SPSS V25 se procesaron los datos obtenidos en las encuestas aplicadas a los colaboradores de la Distribuidora Piedra, el análisis se realizó considerando las dimensiones establecidas en el instrumento de recolección de datos. Con el propósito de conocer la distribución de las percepciones de los colaboradores de Distribuidora Piedra respecto a las variables de motivación y desempeño laboral, se realizó un análisis de frecuencias absolutas y relativas de las respuestas obtenidas mediante el cuestionario aplicado. Este análisis permite identificar la tendencia general de las opiniones y evaluar la prevalencia de cada una de las categorías de respuesta consideradas en el instrumento.

Para todas las preguntas se utilizaron cinco categorías de respuesta estandarizadas: Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, De acuerdo y Totalmente de acuerdo, lo que permite mantener homogeneidad en la presentación de los resultados. A continuación, se detallan los resultados obtenidos en cada uno de los ítems evaluados.

1) ¿Realiza usted sus labores con entusiasmo, incluso si no se ofrece una recompensa económica?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	9,0	9,0	9,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	7,0	7,0	16,0
	De acuerdo	32	32,0	32,0	48,0
	Totalmente de acuerdo	52	52,0	52,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

El 52% de los encuestados respondió “Totalmente de acuerdo” y el 32% “De acuerdo”, lo que suma un 84% de colaboradores que afirman sentirse motivados para cumplir sus tareas aun sin la expectativa de una recompensa económica. Este resultado evidencia un predominio de motivación intrínseca entre los trabajadores, lo cual es altamente favorable para la empresa, ya que sugiere que la mayoría de empleados encuentra satisfacción personal en el cumplimiento de sus funciones. Esta actitud no solo fortalece el compromiso con sus responsabilidades, sino que también favorece la autonomía, la

creatividad y la productividad, aspectos clave para el buen desempeño laboral y el logro de objetivos organizacionales.

2) ¿Influyen los incentivos económicos en su nivel de compromiso con la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	en 7	7,0	7,0	7,0
	En desacuerdo	6	6,0	6,0	13,0
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	en 11	11,0	11,0	24,0
	De acuerdo	50	50,0	50,0	74,0
	Totalmente de acuerdo	26	26,0	26,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

El 50% indicó estar “De acuerdo” y el 26% “Totalmente de acuerdo”, alcanzando un 76% de trabajadores que reconocen que los incentivos económicos incrementan su compromiso con la organización. Esto revela que, aunque muchos empleados tienen motivación interna, también valoran de forma significativa las recompensas materiales como estímulo para mejorar su rendimiento y lealtad institucional. Por tanto, los incentivos económicos actúan como un componente clave de la motivación extrínseca, y su adecuada implementación podría fortalecer la retención de talento, elevar el compromiso laboral y fomentar un clima organizacional más competitivo y estimulante.

3) ¿Le motiva recibir reconocimientos formales como certificados, premios o menciones especiales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	en 5	5,0	5,0	5,0
	En desacuerdo	3	3,0	3,0	8,0
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	en 10	10,0	10,0	18,0
	De acuerdo	41	41,0	41,0	59,0
	Totalmente de acuerdo	41	41,0	41,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Un 41% respondió “De acuerdo” y otro 41% “Totalmente de acuerdo”, acumulando un 82% de trabajadores que se sienten motivados por el reconocimiento formal. Este resultado subraya la importancia de implementar políticas de reconocimiento visibles dentro de la organización, ya que refuerzan la autoestima, el sentido de pertenencia y el compromiso con las metas institucionales. El reconocimiento formal, al validar el

esfuerzo individual, contribuye al fortalecimiento de la motivación intrínseca y extrínseca, favoreciendo así la mejora del desempeño, la productividad y el clima laboral positivo en la empresa.

4) ¿Le resulta más estimulante tener autonomía para tomar decisiones en su trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	6	6,0	6,0	6,0
	En desacuerdo	7	7,0	7,0	13,0
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	18	18,0	18,0	31,0
	De acuerdo	41	41,0	41,0	72,0
	Totalmente de acuerdo	28	28,0	28,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

El 41% manifestó estar “De acuerdo” y el 28% “Totalmente de acuerdo”, lo que refleja que un 69% del personal se siente más motivado cuando tiene libertad para decidir sobre aspectos de su trabajo. Este hallazgo confirma que la autonomía es un factor motivacional clave que promueve la responsabilidad, la creatividad y la iniciativa personal. Al brindar mayor libertad en la toma de decisiones, la empresa no solo empodera a sus colaboradores, sino que también fomenta un ambiente de confianza y profesionalismo, elementos fundamentales para elevar el rendimiento individual y colectivo.

5) ¿Se siente más comprometido cuando se reconoce públicamente su esfuerzo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	5	5,0	5,0	5,0
	En desacuerdo	6	6,0	6,0	11,0
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	16	16,0	16,0	27,0
	De acuerdo	40	40,0	40,0	67,0
	Totalmente de acuerdo	33	33,0	33,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

El 40% está “De acuerdo” y el 33% “Totalmente de acuerdo”, sumando un 73% de trabajadores que se sienten más comprometidos cuando sus logros son reconocidos públicamente. Este resultado demuestra que el reconocimiento social tiene un fuerte impacto emocional en los colaboradores, generando un vínculo positivo con la empresa y reforzando su motivación para mantener o mejorar su desempeño. La visibilidad del

esfuerzo individual fortalece el compromiso organizacional y crea una cultura de aprecio que influye positivamente en el clima laboral y en la cohesión de los equipos de trabajo.

6) ¿Se plantea usted retos personales para cumplir o superar los objetivos laborales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	en6	6,0	6,0	6,0
	En desacuerdo	2	2,0	2,0	8,0
	Ni de acuerdo ni en1 desacuerdo	1	1,0	1,0	9,0
	De acuerdo	57	57,0	57,0	66,0
	Totalmente de acuerdo	34	34,0	34,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

El 57% de los trabajadores respondió “De acuerdo” y el 34% “Totalmente de acuerdo”, lo que suma un 91% que afirma plantearse desafíos personales en el cumplimiento de sus funciones. Este alto porcentaje refleja una fuerte presencia de motivación por logro, en la que los colaboradores se autoexigen y buscan constantemente mejorar su rendimiento laboral. Esta actitud está alineada con la teoría de McClelland, que considera que las personas con necesidad de logro tienden a destacarse en sus actividades, lo que favorece la eficiencia organizacional, la mejora continua y la productividad sostenida

7) ¿Considera importante alcanzar resultados sobresalientes en su puesto de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	en8	8,0	8,0	8,0
	Ni de acuerdo ni en3 desacuerdo	3	3,0	3,0	11,0
	De acuerdo	48	48,0	48,0	59,0
	Totalmente de acuerdo	41	41,0	41,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

El 48% respondió “De acuerdo” y el 41% “Totalmente de acuerdo”, acumulando un 89% que otorga importancia a obtener resultados sobresalientes en sus funciones. Este resultado evidencia una actitud orientada a la excelencia profesional, donde los trabajadores no solo cumplen con sus tareas, sino que buscan superarse constantemente. Este nivel de exigencia interna se traduce en un mejor desempeño laboral, contribuye a la mejora continua y refuerza el compromiso del talento humano con los objetivos estratégicos de la empresa

8) ¿Siente usted una mayor realización profesional cuando supera los estándares de desempeño establecidos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	en5	5,0	5,0	5,0

En desacuerdo	1	1,0	1,0	6,0
Ni de acuerdo ni en4 desacuerdo		4,0	4,0	10,0
De acuerdo	52	52,0	52,0	62,0
Totalmente de acuerdo	38	38,0	38,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

El 52% indicó estar “De acuerdo” y el 38% “Totalmente de acuerdo”, sumando un 90% de colaboradores que experimentan realización profesional al superar los estándares. Esta percepción demuestra que el cumplimiento de metas exigentes es una fuente importante de satisfacción para el personal, lo que confirma la importancia de establecer desafíos claros dentro de la organización. Al sentirse realizados por alcanzar logros importantes, los trabajadores refuerzan su autoestima laboral y aumentan su motivación intrínseca, fortaleciendo el vínculo emocional con la empresa

9) ¿Le resulta motivador asumir funciones de liderazgo o responsabilidad dentro de su equipo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en6 desacuerdo		6,0	6,0	6,0
En desacuerdo	3	3,0	3,0	9,0
Ni de acuerdo ni en16 desacuerdo		16,0	16,0	25,0
De acuerdo	37	37,0	37,0	62,0
Totalmente de acuerdo	38	38,0	38,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

El 37% respondió “De acuerdo” y el 38% “Totalmente de acuerdo”, lo que da un total de 75% que considera motivador tener roles de liderazgo o asumir responsabilidades. Este resultado refleja que una proporción importante de los colaboradores está dispuesta a tomar iniciativas y liderar procesos, lo cual es favorable para la construcción de equipos autónomos y eficientes. Asumir liderazgo no solo empodera al trabajador, sino que también impulsa la cooperación y la proactividad, aspectos fundamentales para el desempeño organizacional y la formación de nuevos líderes dentro de la empresa

10) ¿Desea usted influir en la toma de decisiones para contribuir al cumplimiento de los objetivos de su área?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en6 desacuerdo		6,0	6,0	6,0
En desacuerdo	3	3,0	3,0	9,0
Ni de acuerdo ni en19 desacuerdo		19,0	19,0	28,0
De acuerdo	48	48,0	48,0	76,0
Totalmente de acuerdo	24	24,0	24,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

El 48% respondió “De acuerdo” y el 24% “Totalmente de acuerdo”, sumando un 72% de colaboradores que expresan el deseo de participar en la toma de decisiones. Este resultado refleja un entorno laboral donde los trabajadores valoran su capacidad de contribuir con ideas y propuestas que fortalezcan el cumplimiento de los objetivos institucionales. Fomentar la participación en la toma de decisiones puede fortalecer el sentido de pertenencia, mejorar la motivación y generar un mayor compromiso con los resultados del equipo y la empresa

11) ¿Valora usted la posibilidad de participar activamente en la planificación de tareas y procesos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	en4	4,0	4,0	4,0
	En desacuerdo	5	5,0	5,0	9,0
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	en13	13,0	13,0	22,0
	De acuerdo	49	49,0	49,0	71,0
	Totalmente de acuerdo	29	29,0	29,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

El 49% de los encuestados indicó estar “De acuerdo” y el 29% “Totalmente de acuerdo”, lo que da un total del 78% que considera valiosa su participación en la planificación. Este dato indica que los trabajadores desean involucrarse en la organización y coordinación de las actividades laborales, lo cual se traduce en mayor compromiso y alineación con los objetivos institucionales. Además, permite fomentar una cultura de colaboración y corresponsabilidad que puede mejorar la eficiencia operativa y la calidad del trabajo en equipo

12) ¿Considera usted importante mantener relaciones armoniosas con sus compañeros de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	en37	37,0	37,0	37,0
	En desacuerdo	5	5,0	5,0	42,0
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	en3	3,0	3,0	45,0
	De acuerdo	28	28,0	28,0	73,0
	Totalmente de acuerdo	27	27,0	27,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

El 51% de los encuestados respondió “De acuerdo” y el 27% “Totalmente de acuerdo”, sumando un 78% que se siente más motivado cuando tiene autonomía en sus tareas. Este resultado evidencia que la libertad para decidir influye positivamente en el rendimiento laboral. La autonomía fomenta la responsabilidad, la creatividad y la confianza en sí mismos, lo cual fortalece la motivación intrínseca y genera un mayor compromiso con el cumplimiento de metas y objetivos organizacionales

13) ¿Le ayuda a ser más productivo trabajar en un entorno de respeto y compañerismo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	en9	9,0	9,0	9,0
	En desacuerdo	1	1,0	1,0	10,0
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	en4	4,0	4,0	14,0
	De acuerdo	32	32,0	32,0	46,0
	Totalmente de acuerdo	54	54,0	54,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

El 45% respondió “De acuerdo” y el 36% “Totalmente de acuerdo”, lo que totaliza un 81% que considera motivadores los premios simbólicos. Este resultado demuestra que incluso recompensas no monetarias tienen un efecto significativo en la actitud de los colaboradores, al reforzar la valoración personal y social del esfuerzo. Los premios simbólicos funcionan como una herramienta de reconocimiento emocional que fortalece la cultura organizacional y estimula el sentido de pertenencia y autoestima laboral

14) ¿Se siente usted parte de un equipo laboral unido y colaborativo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	en5	5,0	5,0	5,0
	En desacuerdo	3	3,0	3,0	8,0
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	en8	8,0	8,0	16,0
	De acuerdo	49	49,0	49,0	65,0
	Totalmente de acuerdo	35	35,0	35,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

El 52% respondió “De acuerdo” y el 32% “Totalmente de acuerdo”, lo que suma un 84% que se motiva al proponerse metas desafiantes. Este resultado refleja una clara orientación hacia el logro, un rasgo que impulsa a los trabajadores a superar estándares y exigencias, lo que incrementa la productividad y fortalece el desarrollo personal. Esta disposición también sugiere un ambiente organizacional favorable donde se valora el esfuerzo individual y la superación constante

15) ¿Se siente usted identificado con la misión, visión y valores de Distribuidora Piedra?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	en5	5,0	5,0	5,0
	En desacuerdo	2	2,0	2,0	7,0
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	en9	9,0	9,0	16,0
	De acuerdo	43	43,0	43,0	59,0

Totalmente de acuerdo	41	41,0	41,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

El 46% está “De acuerdo” y el 40% “Totalmente de acuerdo”, acumulando un 86% que encuentra motivación en lograr un rendimiento superior. Este hallazgo confirma la presencia de una fuerte motivación por excelencia, donde los trabajadores asumen sus tareas como oportunidades para demostrar su capacidad y eficiencia. Esta actitud mejora la calidad del servicio, eleva los estándares internos y genera una dinámica laboral más competitiva y eficiente

16) ¿Está usted dispuesto a dar un esfuerzo adicional para contribuir al crecimiento de la empresa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente desacuerdo	en5	5,0	5,0	5,0
En desacuerdo	2	2,0	2,0	7,0
Ni de acuerdo ni desacuerdo	en13	13,0	13,0	20,0
De acuerdo	39	39,0	39,0	59,0
Totalmente de acuerdo	41	41,0	41,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

El 43% respondió “De acuerdo” y el 42% “Totalmente de acuerdo”, lo que representa un 85% que experimenta realización al alcanzar metas laborales relevantes. Este dato refleja que el reconocimiento del propio esfuerzo y los logros alcanzados son fuentes esenciales de motivación intrínseca. La realización personal en el ámbito laboral contribuye a fortalecer la identidad profesional, la fidelidad organizacional y la continuidad en el buen desempeño

17) ¿Se compromete usted activamente con el cumplimiento de los objetivos institucionales?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente desacuerdo	en5	5,0	5,0	5,0
En desacuerdo	3	3,0	3,0	8,0
Ni de acuerdo ni desacuerdo	en5	5,0	5,0	13,0
De acuerdo	42	42,0	42,0	55,0
Totalmente de acuerdo	45	45,0	45,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

El 47% respondió “De acuerdo” y el 42% “Totalmente de acuerdo”, sumando un 89% de colaboradores que se sienten motivados al asumir funciones de responsabilidad dentro del equipo. Este resultado evidencia un alto nivel de compromiso organizacional, donde los trabajadores no solo están dispuestos a cumplir sus funciones, sino que también desean liderar y apoyar a sus compañeros. Esta disposición favorece la cooperación, promueve el liderazgo natural y fortalece la cultura de trabajo en equipo dentro de la empresa

18) ¿Planifica usted su tiempo de manera eficiente para cumplir con sus responsabilidades?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	en5	5,0	5,0	5,0
	En desacuerdo	3	3,0	3,0	8,0
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	en3	3,0	3,0	11,0
	De acuerdo	42	42,0	42,0	53,0
	Totalmente de acuerdo	47	47,0	47,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

El 53% indicó estar “De acuerdo” y el 38% “Totalmente de acuerdo”, lo que suma un 91% que percibe un mejor rendimiento al integrarse activamente a un equipo. Esto evidencia que la dinámica grupal genera efectos positivos en la motivación y desempeño del talento humano, al fomentar la colaboración, la retroalimentación y el sentido de pertenencia. El trabajo en equipo se consolida así como un factor clave para alcanzar metas comunes y generar un ambiente laboral cohesionado y productivo

19) ¿Utiliza usted adecuadamente los recursos asignados para desarrollar sus actividades laborales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	en5	5,0	5,0	5,0
	En desacuerdo	3	3,0	3,0	8,0
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	en6	6,0	6,0	14,0
	De acuerdo	35	35,0	35,0	49,0
	Totalmente de acuerdo	51	51,0	51,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

El 45% respondió “De acuerdo” y el 41% “Totalmente de acuerdo”, sumando un 86% de respuestas positivas. Este dato confirma una fuerte inclinación hacia la cooperación y la solidaridad en el entorno laboral, elementos que potencian la eficacia operativa y reducen los conflictos internos. Los trabajadores valoran la colaboración como medio para alcanzar resultados organizacionales, lo que fortalece la unidad de grupo y la eficiencia en el cumplimiento de tareas compartidas

20) ¿Cumple usted con los plazos establecidos para la entrega de sus tareas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	en7	7,0	7,0	7,0
	En desacuerdo	1	1,0	1,0	8,0

Ni de acuerdo ni en7 desacuerdo	7	7,0	7,0	15,0
De acuerdo	39	39,0	39,0	54,0
Totalmente de acuerdo	46	46,0	46,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

El 48% indicó estar “De acuerdo” y el 44% “Totalmente de acuerdo”, alcanzando un 92% que valora las relaciones interpersonales en el ambiente laboral. Este resultado resalta la relevancia del clima organizacional y del bienestar emocional como factores que inciden en la motivación y el desempeño. Un entorno positivo de relaciones humanas favorece la comunicación, disminuye el estrés y eleva el nivel de satisfacción de los trabajadores, repercutiendo en un desempeño más eficaz y armonioso

21) ¿Se esfuerza usted por realizar un trabajo con altos estándares de calidad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente desacuerdo	en5	5,0	5,0	5,0
En desacuerdo	4	4,0	4,0	9,0
Ni de acuerdo ni en6 desacuerdo	6	6,0	6,0	15,0
De acuerdo	40	40,0	40,0	55,0
Totalmente de acuerdo	45	45,0	45,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

El 40% respondió “De acuerdo” y el 45% “Totalmente de acuerdo”, sumando un 85% de trabajadores que se esfuerzan por mantener altos estándares de calidad. Este resultado indica un fuerte sentido de responsabilidad profesional y una clara orientación hacia la excelencia. Los colaboradores no solo buscan cumplir sus tareas, sino hacerlo con precisión y calidad, lo que favorece la imagen de la empresa, la satisfacción del cliente y la mejora continua en los procesos internos

22) ¿Presta atención a los detalles al momento de ejecutar sus funciones laborales?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente desacuerdo	en5	5,0	5,0	5,0
Ni de acuerdo ni en5 desacuerdo	5	5,0	5,0	10,0
De acuerdo	42	42,0	42,0	52,0
Totalmente de acuerdo	48	48,0	48,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

El 42% indicó estar “De acuerdo” y el 48% “Totalmente de acuerdo”, acumulando un 90% de empleados que priorizan la atención al detalle. Este resultado evidencia un alto grado de compromiso con la calidad y precisión en el desempeño laboral. La atención a los detalles reduce errores, mejora los resultados y es clave para mantener estándares profesionales en la ejecución de tareas, lo cual impacta positivamente en la productividad general de la organizació

23) ¿Participa usted activamente en procesos de mejora continua en su área?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	en5	5,0	5,0	5,0
	En desacuerdo	1	1,0	1,0	6,0
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	en3	3,0	3,0	9,0
	De acuerdo	44	44,0	44,0	53,0
	Totalmente de acuerdo	47	47,0	47,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

El 44% respondió “De acuerdo” y el 46% “Totalmente de acuerdo”, lo que representa un 90% que gestiona adecuadamente su tiempo. Este resultado indica una elevada capacidad de organización por parte de los trabajadores, lo cual se traduce en una mejor distribución de tareas, menor estrés laboral y cumplimiento efectivo de objetivos. Una buena planificación del tiempo refuerza la eficiencia individual y grupal, optimizando los recursos humanos disponibles

24) ¿Asume usted con responsabilidad las funciones asignadas en su puesto de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	en4	4,0	4,0	4,0
	En desacuerdo	4	4,0	4,0	8,0
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	en4	4,0	4,0	12,0
	De acuerdo	41	41,0	41,0	53,0
	Totalmente de acuerdo	47	47,0	47,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

El 40% respondió “De acuerdo” y el 45% “Totalmente de acuerdo”, acumulando un 85% que afirma realizar sus tareas con precisión. Este resultado demuestra que la mayoría de los colaboradores tienen una actitud profesional basada en la responsabilidad y la calidad. Cumplir con precisión no solo mejora la eficacia operativa, sino que también incrementa la confianza en el equipo de trabajo y eleva el estándar de desempeño dentro de la organización

25) ¿Reconoce y corrige usted sus errores cuando es necesario?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	en5	5,0	5,0	5,0
	En desacuerdo	1	1,0	1,0	6,0
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	en3	3,0	3,0	9,0
	De acuerdo	39	39,0	39,0	48,0
	Totalmente de acuerdo	52	52,0	52,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

El 42% indicó estar “De acuerdo” y el 46% “Totalmente de acuerdo”, totalizando un 88% que afirma involucrarse activamente en el trabajo colaborativo. Este resultado pone en evidencia una cultura laboral basada en la cooperación, el apoyo mutuo y la integración. La participación activa en equipos favorece el logro de metas compartidas, la creatividad colectiva y la construcción de un ambiente de respeto y eficacia organizacional

26) ¿Es usted constante y puntual en el cumplimiento de sus tareas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	en6	6,0	6,0	6,0
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	en2	2,0	2,0	8,0
	De acuerdo	40	40,0	40,0	48,0
	Totalmente de acuerdo	52	52,0	52,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

El 40% está “De acuerdo” y el 52% “Totalmente de acuerdo”, sumando un 92% de trabajadores que reconocen ser constantes y puntuales en sus responsabilidades. Este alto nivel de compromiso evidencia una fuerte disciplina laboral, lo que garantiza el cumplimiento de metas y la confiabilidad operativa de la organización. Este comportamiento genera confianza entre los líderes y compañeros, fortaleciendo la eficiencia colectiva y reduciendo el riesgo de incumplimientos

27) ¿Participa usted activamente en actividades de trabajo en equipo dentro de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	en6	6,0	6,0	6,0
	En desacuerdo	3	3,0	3,0	9,0
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	en4	4,0	4,0	13,0
	De acuerdo	45	45,0	45,0	58,0
	Totalmente de acuerdo	42	42,0	42,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

El 45% está “De acuerdo” y el 42% “Totalmente de acuerdo”, acumulando un 87% de empleados que se involucran activamente en dinámicas grupales. Esto demuestra que la colaboración es un valor arraigado en la cultura organizacional, lo cual fomenta la sinergia y facilita el logro de objetivos comunes, incrementando la cohesión y el sentido de pertenencia dentro de los equipos

28) ¿Está usted dispuesto a colaborar con sus compañeros para lograr metas comunes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	en5	5,0	5,0	5,0
	En desacuerdo	2	2,0	2,0	7,0

Ni de acuerdo ni en8 desacuerdo		8,0	8,0	15,0
De acuerdo	36	36,0	36,0	51,0
Totalmente de acuerdo	49	49,0	49,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

El 36% se muestra “De acuerdo” y el 49% “Totalmente de acuerdo”, totalizando un 85% que está dispuesto a cooperar para alcanzar metas compartidas. Este resultado resalta un ambiente de apoyo mutuo donde los colaboradores entienden que el éxito individual depende también del trabajo conjunto, fortaleciendo así el clima laboral y promoviendo relaciones interpersonales positivas

29) ¿Considera usted que el trabajo colaborativo es esencial para alcanzar los objetivos de la organización?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente desacuerdo	en6	6,0	6,0	6,0
En desacuerdo	2	2,0	2,0	8,0
Ni de acuerdo ni en7 desacuerdo		7,0	7,0	15,0
De acuerdo	38	38,0	38,0	53,0
Totalmente de acuerdo	47	47,0	47,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

El 38% está “De acuerdo” y el 47% “Totalmente de acuerdo”, sumando un 85% que reconoce el valor estratégico del trabajo colaborativo. Esto confirma que la mayoría percibe la cooperación no solo como deseable, sino como indispensable para el cumplimiento de las metas organizacionales, lo que impulsa a mantener un enfoque colectivo en las actividades laborales

30) ¿Considera usted que su jefe inmediato promueve la motivación y el desarrollo del equipo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente desacuerdo	en5	5,0	5,0	5,0
En desacuerdo	3	3,0	3,0	8,0
Ni de acuerdo ni en10 desacuerdo		10,0	10,0	18,0
De acuerdo	41	41,0	41,0	59,0
Totalmente de acuerdo	41	41,0	41,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

31) ¿Percibe usted que los líderes de la empresa fomentan un clima laboral de respeto y confianza?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	en7	7,0	7,0	7,0
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	en18	18,0	18,0	25,0
	De acuerdo	36	36,0	36,0	61,0
	Totalmente de acuerdo	39	39,0	39,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

El 39% está “De acuerdo” y el 40% “Totalmente de acuerdo”, sumando un 79% de trabajadores que perciben recibir instrucciones precisas de sus superiores. Este resultado evidencia que la comunicación descendente es efectiva, lo que reduce la ambigüedad en las tareas y facilita el alineamiento con los objetivos organizacionales. La claridad en las directrices impacta directamente en la eficiencia operativa, minimiza errores y fortalece la confianza del personal en sus líderes, contribuyendo a un clima laboral estable y enfocado en resultados.

32) ¿Cree usted que el liderazgo en la empresa está orientado al crecimiento del talento humano?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	en6	6,0	6,0	6,0
	En desacuerdo	1	1,0	1,0	7,0
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	en10	10,0	10,0	17,0
	De acuerdo	49	49,0	49,0	66,0
	Totalmente de acuerdo	34	34,0	34,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

El 36% está “De acuerdo” y el 41% “Totalmente de acuerdo”, representando un 77% que siente el apoyo de su jefe en situaciones complejas. Este alto porcentaje revela una relación de liderazgo que no solo guía, sino que acompaña al colaborador en la superación de obstáculos, generando un entorno de confianza que motiva a asumir retos con seguridad. Este respaldo potencia el compromiso, disminuye el estrés laboral y consolida un vínculo positivo entre el talento humano y la organización, impactando favorablemente en el desempeño colectivo.

33) ¿Disfruto realizar mi trabajo incluso sin recibir recompensas externas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	en6	6,0	6,0	6,0
	En desacuerdo	5	5,0	5,0	11,0
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	en14	14,0	14,0	25,0

De acuerdo	41	41,0	41,0	66,0
Totalmente de acuerdo	34	34,0	34,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

El 37% se mostró “De acuerdo” y el 42% “Totalmente de acuerdo”, sumando un 79% que reconoce el estímulo al trabajo colaborativo por parte de su líder inmediato. Este dato demuestra un estilo de liderazgo que impulsa la integración, fomenta la cooperación y crea espacios de sinergia entre los colaboradores. Al promover el trabajo en equipo, se fortalece la cohesión grupal, se potencian las capacidades individuales y se incrementa la productividad, generando un ambiente laboral participativo y orientado al logro de metas compartidas.

34) ¿Me siento motivado cuando recibo incentivos económicos como bonificaciones o aumentos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente desacuerdo	en9	9,0	9,0	9,0
En desacuerdo	3	3,0	3,0	12,0
Ni de acuerdo ni desacuerdo	en9	9,0	9,0	21,0
De acuerdo	42	42,0	42,0	63,0
Totalmente de acuerdo	37	37,0	37,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

El 38% está “De acuerdo” y el 40% “Totalmente de acuerdo”, alcanzando un 78% que percibe un ambiente positivo en su entorno laboral. Este resultado muestra que la mayoría de los colaboradores valora las relaciones interpersonales, la comunicación y el respeto que caracterizan el clima dentro de su área. Un buen clima laboral incrementa la satisfacción, reduce los conflictos y eleva los niveles de motivación, factores que repercuten directamente en la calidad del trabajo y en la retención del talento humano dentro de la empresa.

35) ¿Me motiva que se reconozca públicamente mi esfuerzo en la empresa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente desacuerdo	en7	7,0	7,0	7,0
En desacuerdo	3	3,0	3,0	10,0
Ni de acuerdo ni desacuerdo	en22	22,0	22,0	32,0
De acuerdo	31	31,0	31,0	63,0
Totalmente de acuerdo	37	37,0	37,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

El 35% manifestó estar “De acuerdo” y el 39% “Totalmente de acuerdo”, sumando un 74% que percibe un reconocimiento por parte de la organización. Este indicador evidencia que el reconocimiento —ya sea formal o informal— tiene un papel clave en la motivación y sentido de pertenencia del personal. Al sentirse valorados, los empleados tienden a

comprometerse más con los objetivos institucionales, a mantener altos niveles de desempeño y a consolidar una cultura organizacional basada en el aprecio y respeto por el esfuerzo individual.

36) ¿Me esfuerzo más en mi trabajo cuando tengo autonomía para tomar decisiones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	en5	5,0	5,0	5,0
	En desacuerdo	4	4,0	4,0	9,0
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	en13	13,0	13,0	22,0
	De acuerdo	51	51,0	51,0	73,0
	Totalmente de acuerdo	27	27,0	27,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

El 51% está “De acuerdo” y el 27% “Totalmente de acuerdo”, sumando un 78% de colaboradores que sienten que incrementan su esfuerzo cuando tienen libertad para decidir. Este resultado demuestra que la autonomía es un factor motivador clave que impulsa a los empleados a comprometerse más con su desempeño. La posibilidad de tomar decisiones fomenta el sentido de propiedad sobre el trabajo, desarrolla la confianza en sus capacidades y fortalece el vínculo con la organización, creando un entorno donde se valora la iniciativa y la responsabilidad individual

37) ¿Recibir premios simbólicos (diplomas, agradecimientos, etc.) aumenta mi motivación?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	en7	7,0	7,0	7,0
	En desacuerdo	2	2,0	2,0	9,0
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	en10	10,0	10,0	19,0
	De acuerdo	45	45,0	45,0	64,0
	Totalmente de acuerdo	36	36,0	36,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

El 45% está “De acuerdo” y el 36% “Totalmente de acuerdo”, sumando un 81% que encuentra motivación en los reconocimientos simbólicos. Este resultado evidencia que, aunque no sean recompensas económicas, los gestos de aprecio tienen un fuerte impacto emocional en los trabajadores. Estos reconocimientos elevan el orgullo personal, fomentan el sentido de logro y consolidan una cultura organizacional donde se valora el esfuerzo individual, influyendo positivamente en el compromiso y la productividad

38) ¿Busco cumplir metas laborales difíciles como un reto personal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	en7	7,0	7,0	7,0
	En desacuerdo	2	2,0	2,0	9,0
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	en7	7,0	7,0	16,0
	De acuerdo	52	52,0	52,0	68,0
	Totalmente de acuerdo	32	32,0	32,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

El 52% manifestó estar “De acuerdo” y el 32% “Totalmente de acuerdo”, alcanzando un 84% que considera los desafíos laborales como oportunidades para superarse. Este alto porcentaje revela un equipo orientado al logro, que asume con entusiasmo tareas complejas como forma de autoafirmación y crecimiento. Esta actitud fomenta un ambiente competitivo sano, donde la superación personal se traduce en resultados sobresalientes para la organización y refuerza la resiliencia ante los retos

39) ¿Me motiva alcanzar resultados sobresalientes en mis tareas diarias?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	en5	5,0	5,0	5,0
	En desacuerdo	5	5,0	5,0	10,0
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	en4	4,0	4,0	14,0
	De acuerdo	46	46,0	46,0	60,0
	Totalmente de acuerdo	40	40,0	40,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

El 46% está “De acuerdo” y el 40% “Totalmente de acuerdo”, sumando un 86% que se siente impulsado a destacarse en sus actividades cotidianas. Este indicador muestra que la mayoría del personal no se conforma con cumplir, sino que busca exceder las expectativas. Esta motivación intrínseca por la excelencia es un activo invaluable para la empresa, pues asegura altos estándares de calidad y promueve una cultura orientada al rendimiento, donde cada logro individual fortalece la competitividad organiz

40) ¿Me siento realizado cuando logro algo importante en el trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	en6	6,0	6,0	6,0
	En desacuerdo	3	3,0	3,0	9,0
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	en6	6,0	6,0	15,0
	De acuerdo	43	43,0	43,0	58,0
	Totalmente de acuerdo	42	42,0	42,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

El 43% está “De acuerdo” y el 42% “Totalmente de acuerdo”, sumando un 85% que experimenta una sensación de realización personal al alcanzar metas significativas. Este resultado subraya que el éxito laboral trasciende lo económico, convirtiéndose en un elemento esencial de satisfacción y crecimiento individual. Al sentirse realizados, los colaboradores afianzan su vínculo con la empresa, alimentando un ciclo positivo de motivación que se refleja en un mayor empeño y compromiso con los objetivos institucionales

41) ¿Me siento motivado al asumir responsabilidades dentro del equipo de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	en5	5,0	5,0	5,0
	En desacuerdo	5	5,0	5,0	10,0
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	en9	9,0	9,0	19,0
	De acuerdo	33	33,0	33,0	52,0
	Totalmente de acuerdo	48	48,0	48,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

El 33% está “De acuerdo” y el 48% “Totalmente de acuerdo”, sumando un 81% que se siente motivado cuando asume responsabilidades. Este resultado evidencia que la mayoría del personal valora la oportunidad de liderar o aportar de manera significativa dentro del equipo, pues esto fortalece su sentido de autonomía y confianza. Al asumir más responsabilidades, los colaboradores se perciben como piezas clave en el logro de los objetivos, lo que incrementa su motivación intrínseca y refuerza la identificación con la empresa

42) ¿Disfruto influir positivamente en las decisiones del área donde laboro?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	en4	4,0	4,0	4,0
	En desacuerdo	2	2,0	2,0	6,0
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	en7	7,0	7,0	13,0
	De acuerdo	57	57,0	57,0	70,0
	Totalmente de acuerdo	30	30,0	30,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

El 57% está “De acuerdo” y el 30% “Totalmente de acuerdo”, alcanzando un 87% que disfruta tener un impacto directo en las decisiones de su área. Este alto porcentaje muestra que el personal no solo busca ejecutar instrucciones, sino también participar activamente en los procesos que determinan el rumbo del trabajo. Este interés por influir positivamente fomenta un ambiente colaborativo e innovador, donde se valoran las ideas y se generan propuestas que pueden mejorar la eficiencia y cohesión del equipo

43) ¿Me interesa liderar y guiar a otros compañeros en proyectos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	en6	6,0	6,0	6,0
	En desacuerdo	3	3,0	3,0	9,0
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	en17	17,0	17,0	26,0
	De acuerdo	37	37,0	37,0	63,0
	Totalmente de acuerdo	37	37,0	37,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

El 37% está “De acuerdo” y el 37% “Totalmente de acuerdo”, sumando un 74% que tiene inclinación por guiar a sus colegas. Este resultado indica que una parte importante de los colaboradores muestra disposición a asumir roles de liderazgo, lo que representa un capital humano valioso para proyectos que requieran coordinación y supervisión interna. Esta tendencia fortalece la autogestión, mejora el acompañamiento entre pares y contribuye a un clima laboral donde compartir conocimientos y apoyar el crecimiento del equipo son prácticas habituales

44) ¿Disfruto trabajar en un ambiente armonioso con mis compañeros?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	en5	5,0	5,0	5,0
	En desacuerdo	3	3,0	3,0	8,0
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	en5	5,0	5,0	13,0
	De acuerdo	49	49,0	49,0	62,0
	Totalmente de acuerdo	38	38,0	38,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

El 49% está “De acuerdo” y el 38% “Totalmente de acuerdo”, alcanzando un 87% que valora trabajar en un entorno de armonía. Este alto nivel de aprecio por el compañerismo y el respeto evidencia que el bienestar interpersonal es un pilar fundamental en la satisfacción laboral. Un ambiente armonioso reduce el estrés, fortalece la colaboración y facilita la resolución de conflictos, generando un espacio donde todos se sienten cómodos para aportar, innovar y comprometerse con las metas organizacionales

45) ¿Me siento motivado cuando tengo buenas relaciones laborales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	en5	5,0	5,0	5,0
	En desacuerdo	1	1,0	1,0	6,0
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	en2	2,0	2,0	8,0
	De acuerdo	46	46,0	46,0	54,0
	Totalmente de acuerdo	46	46,0	46,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

El 46% está “De acuerdo” y otro 46% “Totalmente de acuerdo”, sumando un contundente 92% que afirma que las relaciones laborales positivas son un motor importante para su motivación. Este resultado refleja que los vínculos de respeto, apoyo y confianza influyen directamente en el entusiasmo con que el personal realiza sus tareas. Este tipo de relaciones fomenta el sentido de pertenencia y genera un compromiso colectivo con el éxito del equipo, incrementando tanto la productividad como la satisfacción en el trabajo

46) ¿Me gusta sentirme parte de un grupo unido en mi área de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	en6	6,0	6,0	6,0
	En desacuerdo	2	2,0	2,0	8,0
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	en7	7,0	7,0	15,0
	De acuerdo	39	39,0	39,0	54,0
	Totalmente de acuerdo	46	46,0	46,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

El 39% está “De acuerdo” y el 46% “Totalmente de acuerdo”, sumando un 85% que valora pertenecer a un equipo cohesionado. Este alto porcentaje evidencia que la mayoría aprecia trabajar en un ambiente donde prevalece la unidad, lo cual fortalece la confianza, la comunicación y el apoyo mutuo. Sentirse parte de un grupo unido impulsa la colaboración, reduce tensiones y fomenta un compromiso más profundo con los objetivos colectivos, generando un clima laboral positivo y resiliente

47) ¿Me identifico con los objetivos y valores de Distribuidora Piedra?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	en5	5,0	5,0	5,0
	En desacuerdo	2	2,0	2,0	7,0
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	en9	9,0	9,0	16,0
	De acuerdo	40	40,0	40,0	56,0
	Totalmente de acuerdo	44	44,0	44,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

El 40% está “De acuerdo” y el 44% “Totalmente de acuerdo”, sumando un 84% que se siente alineado con los principios de la empresa. Este resultado muestra que la mayoría de los colaboradores interioriza y comparte la misión organizacional, lo que incrementa el sentido de pertenencia y facilita la adopción de conductas alineadas a la cultura corporativa. Este nivel de identificación fortalece el compromiso y motiva a trabajar con entusiasmo para alcanzar los propósitos institucionales

48) ¿Estoy dispuesto a dar un esfuerzo adicional por el éxito de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni desacuerdo	en12	12,0	12,0	12,0
	De acuerdo	42	42,0	42,0	54,0
	Totalmente de acuerdo	46	46,0	46,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

El 42% manifestó estar “De acuerdo” y el 46% “Totalmente de acuerdo”, alcanzando un 88% dispuesto a ir más allá en su desempeño por el bien del negocio. Este indicador subraya que la mayoría se siente comprometida a aportar un esfuerzo extra cuando es necesario, lo que representa un capital humano altamente valioso para afrontar retos y cumplir metas ambiciosas. Este nivel de disposición impacta directamente en la productividad, la competitividad y la sostenibilidad del crecimiento empresarial

49) ¿Me siento parte importante del crecimiento de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	en5	5,0	5,0	5,0
	En desacuerdo	2	2,0	2,0	7,0
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	en10	10,0	10,0	17,0
	De acuerdo	38	38,0	38,0	55,0
	Totalmente de acuerdo	45	45,0	45,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

El 38% está “De acuerdo” y el 45% “Totalmente de acuerdo”, sumando un 83% que se reconoce como un elemento clave en el desarrollo de la organización. Este resultado refleja que los empleados perciben su trabajo como esencial para el avance del negocio, lo cual eleva su autoestima laboral y refuerza el sentido de responsabilidad. Sentirse protagonista del crecimiento empresarial fortalece el compromiso y crea un vínculo emocional que motiva a mantener altos estándares de desempeño

50) ¿Realizo mis tareas de manera puntual y con el menor uso posible de recursos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	en4	4,0	4,0	4,0
	En desacuerdo	4	4,0	4,0	8,0
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	en9	9,0	9,0	17,0
	De acuerdo	40	40,0	40,0	57,0
	Totalmente de acuerdo	43	43,0	43,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

El 40% manifestó estar “De acuerdo” y el 43% “Totalmente de acuerdo”, alcanzando un 83% que asegura cumplir con eficiencia y puntualidad. Este porcentaje revela una fuerza

laboral responsable y orientada a optimizar recursos, lo que contribuye directamente a la rentabilidad y sostenibilidad del negocio. Este nivel de desempeño promueve una cultura de eficiencia operativa y refleja un alto grado de profesionalismo en la ejecución de las tareas diarias

51) ¿Planifico bien mi tiempo para cumplir con todas mis actividades?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	en5	5,0	5,0	5,0
	En desacuerdo	2	2,0	2,0	7,0
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	en3	3,0	3,0	10,0
	De acuerdo	44	44,0	44,0	54,0
	Totalmente de acuerdo	46	46,0	46,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

El 44% está “De acuerdo” y el 46% “Totalmente de acuerdo”, sumando un 90% de colaboradores que consideran que gestionan eficazmente su tiempo. Este alto nivel de planificación demuestra que la mayoría organiza sus actividades para cumplir sin retrasos, lo que garantiza el flujo operativo y la calidad del trabajo. Esta competencia fortalece la responsabilidad individual, disminuye el estrés laboral asociado a la sobrecarga y aporta a un ambiente productivo donde se cumplen los plazos establecidos.

52) ¿Entrego mis tareas con alto nivel de precisión y cuidado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	en7	7,0	7,0	7,0
	En desacuerdo	2	2,0	2,0	9,0
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	en6	6,0	6,0	15,0
	De acuerdo	40	40,0	40,0	55,0
	Totalmente de acuerdo	45	45,0	45,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

El 40% está “De acuerdo” y el 45% “Totalmente de acuerdo”, sumando un 85% que asegura prestar atención a la calidad y exactitud en sus entregas. Este resultado revela una cultura laboral enfocada en el detalle y en el cumplimiento de altos estándares. La precisión y el cuidado no solo reducen errores y reprocesos, sino que también elevan la satisfacción del cliente interno y externo, posicionando a la empresa como un equipo comprometido con la excelencia.

53) ¿Me esfuerzo por mejorar continuamente la calidad de mi trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	5,0	5,0	5,0
	En desacuerdo	3	3,0	3,0	8,0
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	5	5,0	5,0	13,0
	De acuerdo	38	38,0	38,0	51,0
	Totalmente de acuerdo	49	49,0	49,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

El 38% manifestó estar “De acuerdo” y el 49% “Totalmente de acuerdo”, alcanzando un 87% que busca elevar constantemente el nivel de sus resultados. Este dato demuestra que la mayoría de los colaboradores tiene una orientación clara hacia la mejora continua, asumiendo el perfeccionamiento como parte de su desempeño diario. Este compromiso con la evolución personal y profesional impulsa la innovación, optimiza los procesos y asegura la competitividad de la organización en el mercado.

54) ¿Cumplo con mis funciones sin necesidad de supervisión constante?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	10,0	10,0	10,0
	En desacuerdo	2	2,0	2,0	12,0
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	3	3,0	3,0	15,0
	De acuerdo	43	43,0	43,0	58,0
	Totalmente de acuerdo	42	42,0	42,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

El 43% está “De acuerdo” y el 42% “Totalmente de acuerdo”, sumando un 85% que indica trabajar con autonomía y responsabilidad. Este porcentaje refleja un equipo maduro, capaz de autorregularse y de cumplir sus deberes sin depender de una vigilancia directa. Esta independencia facilita a los líderes dedicar tiempo a la gestión estratégica, confiando en que sus equipos operan con disciplina y compromiso.

55) ¿Me hago responsable de mis errores y busco corregirlos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	5,0	5,0	5,0
	En desacuerdo	3	3,0	3,0	8,0
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	3	3,0	3,0	11,0
	De acuerdo	34	34,0	34,0	45,0
	Totalmente de acuerdo	55	55,0	55,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

El 34% está “De acuerdo” y el 55% “Totalmente de acuerdo”, sumando un sólido 89% que asume responsabilidad y se enfoca en enmendar sus fallos. Este resultado revela un alto nivel de ética laboral y madurez profesional. Reconocer los errores y tomar acciones para corregirlos fomenta la confianza, fortalece el aprendizaje organizacional y crea un clima donde se valora el crecimiento personal por encima del temor al error.

56) ¿Participo activamente en el trabajo en equipo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	5,0	5,0	5,0
	En desacuerdo	2	2,0	2,0	7,0
	Ni de acuerdo ni en5 desacuerdo		5,0	5,0	12,0
	De acuerdo	42	42,0	42,0	54,0
	Totalmente de acuerdo	46	46,0	46,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

El 46% de los encuestados respondió “Totalmente de acuerdo” y el 42% “De acuerdo”, sumando un 88% de personas que manifiestan participar activamente en dinámicas grupales. Este resultado destaca una sólida cultura de colaboración en la organización, donde el trabajo en equipo se percibe como una práctica natural y valorada. La participación activa favorece la integración, mejora la comunicación interna y permite alcanzar objetivos colectivos con mayor eficiencia, elementos clave en ambientes laborales saludables y productivos

57) ¿Comparto mis conocimientos y ayudo a mis compañeros cuando lo necesitan?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	7,0	7,0	7,0
	Ni de acuerdo ni en4 desacuerdo		4,0	4,0	11,0
	De acuerdo	33	33,0	33,0	44,0
	Totalmente de acuerdo	56	56,0	56,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

El 56% de los trabajadores está “Totalmente de acuerdo” y el 33% “De acuerdo”, sumando un 89% de respuestas positivas. Este alto nivel de disposición a compartir conocimientos refleja una cultura organizacional basada en la solidaridad, la cooperación y el aprendizaje conjunto. Ayudar a otros no solo fortalece las relaciones interpersonales, sino que también incrementa el capital intelectual de la empresa y promueve un entorno de crecimiento mutuo, donde cada colaborador se convierte en un recurso valioso para los demás.

Apéndice 6: Modelo de encuesta

Estimado/a colaborador/a:

La presente encuesta tiene como finalidad recopilar información sobre su percepción respecto a la motivación laboral y el desempeño en Distribuidora Piedra. Los datos obtenidos serán utilizados únicamente con fines académicos y de investigación, garantizando la confidencialidad y anonimato de sus respuestas.

Le solicitamos responder con sinceridad cada una de las preguntas, marcando la opción que mejor refleje su opinión. No existen respuestas correctas o incorrectas, ya que lo importante es conocer su experiencia y punto de vista.

Para cada pregunta, encontrará cinco opciones de respuesta:

- (A) Totalmente en desacuerdo
- (B) En desacuerdo
- (C) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- (D) De acuerdo
- (E) Totalmente de acuerdo

Le agradecemos de antemano por su participación y colaboración en este estudio.

PREGUNTAS	A	B	C	D	E
1) ¿Realiza usted sus labores con entusiasmo, incluso si no se ofrece una recompensa económica?					
2) ¿Influyen los incentivos económicos en su nivel de compromiso con la empresa?					
3) ¿Le motiva recibir reconocimientos formales como certificados, premios o menciones especiales?					
4) ¿Le resulta más estimulante tener autonomía para tomar decisiones en su trabajo?					
5) ¿Se siente más comprometido cuando se reconoce públicamente su esfuerzo?					
6) ¿Se plantea usted retos personales para cumplir o superar los objetivos laborales?					

PREGUNTAS	A	B	C	D	E
7) ¿Considera importante alcanzar resultados sobresalientes en su puesto de trabajo?					
8) ¿Siente usted una mayor realización profesional cuando supera los estándares de desempeño establecidos?					
9) ¿Le resulta motivador asumir funciones de liderazgo o responsabilidad dentro de su equipo?					
10) ¿Desea usted influir en la toma de decisiones para contribuir al cumplimiento de los objetivos de su área?					
11) ¿Valora usted la posibilidad de participar activamente en la planificación de tareas y procesos?					
12) ¿Considera usted importante mantener relaciones armoniosas con sus compañeros de trabajo?					
13) ¿Le ayuda a ser más productivo trabajar en un entorno de respeto y compañerismo?					
14) ¿Se siente usted parte de un equipo laboral unido y colaborativo?					
15) ¿Se siente usted identificado con la misión, visión y valores de Distribuidora Piedra?					
16) ¿Está usted dispuesto a dar un esfuerzo adicional para contribuir al crecimiento de la empresa?					
17) ¿Se compromete usted activamente con el cumplimiento de los objetivos institucionales?					
18) ¿Planifica usted su tiempo de manera eficiente para cumplir con sus responsabilidades?					
19) ¿Utiliza usted adecuadamente los recursos asignados para desarrollar sus actividades laborales?					
20) ¿Cumple usted con los plazos establecidos para la entrega de sus tareas?					
21) ¿Se esfuerza usted por realizar un trabajo con altos estándares de calidad?					

PREGUNTAS	A	B	C	D	E
22) ¿Presta atención a los detalles al momento de ejecutar sus funciones laborales?					
23) ¿Participa usted activamente en procesos de mejora continua en su área?					
24) ¿Asume usted con responsabilidad las funciones asignadas en su puesto de trabajo?					
25) ¿Reconoce y corrige usted sus errores cuando es necesario?					
26) ¿Es usted constante y puntual en el cumplimiento de sus tareas?					
27) ¿Participa usted activamente en actividades de trabajo en equipo dentro de la empresa?					
28) ¿Está usted dispuesto a colaborar con sus compañeros para lograr metas comunes?					
29) ¿Considera usted que el trabajo colaborativo es esencial para alcanzar los objetivos de la organización?					
30) ¿Considera usted que su jefe inmediato promueve la motivación y el desarrollo del equipo?					
31) ¿Percibe usted que los líderes de la empresa fomentan un clima laboral de respeto y confianza?					
32) ¿Cree usted que el liderazgo en la empresa está orientado al crecimiento del talento humano?					
33) ¿Disfruto realizar mi trabajo incluso sin recibir recompensas externas?					
34) ¿Me siento motivado cuando recibo incentivos económicos como bonificaciones o aumentos?					
35) ¿Me motiva que se reconozca públicamente mi esfuerzo en la empresa?					
36) ¿Me esfuerzo más en mi trabajo cuando tengo autonomía para tomar decisiones?					
37) ¿Recibir premios simbólicos (diplomas, agradecimientos, etc.) aumenta mi motivación?					

PREGUNTAS	A	B	C	D	E
38) ¿Busco cumplir metas laborales difíciles como un reto personal?					
39) ¿Me motiva alcanzar resultados sobresalientes en mis tareas diarias?					
40) ¿Me siento realizado cuando logro algo importante en el trabajo?					
41) ¿Me siento motivado al asumir responsabilidades dentro del equipo de trabajo?					
42) ¿Disfruto influir positivamente en las decisiones del área donde laboro?					
43) ¿Me interesa liderar y guiar a otros compañeros en proyectos?					
44) ¿Disfruto trabajar en un ambiente armonioso con mis compañeros?					
45) ¿Me siento motivado cuando tengo buenas relaciones laborales?					
46) ¿Me gusta sentirme parte de un grupo unido en mi área de trabajo?					
47) ¿Me identifico con los objetivos y valores de Distribuidora Piedra?					
48) ¿Estoy dispuesto a dar un esfuerzo adicional por el éxito de la empresa?					
49) ¿Me siento parte importante del crecimiento de la empresa?					
50) ¿Realizo mis tareas de manera puntual y con el menor uso posible de recursos?					
51) ¿Planifico bien mi tiempo para cumplir con todas mis actividades?					
52) ¿Entrego mis tareas con alto nivel de precisión y cuidado?					
53) ¿Me esfuerzo por mejorar continuamente la calidad de mi trabajo?					
54) ¿Cumplo con mis funciones sin necesidad de supervisión constante?					
55) ¿Me hago responsable de mis errores y busco corregirlos?					
56) ¿Participo activamente en el trabajo en equipo?					
57) ¿Comparto mis conocimientos y ayudo a mis compañeros cuando lo necesitan?					