



UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CUENCA

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA
PRODUCTIVIDAD EN LOS EMPRENDIMIENTOS DE LA
ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA EN EL CANTÓN LA**

TRONCAL

**PROYECTO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

AUTOR: NAYELHY LISBETH SIGUENCIA CASTRO

**DIRECTOR: DR. CARLOS PATRICIO ORELLANA ORELLANA,
PHD.**

LA TRONCAL - ECUADOR

2026

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA
PRODUCTIVIDAD EN LOS EMPRENDIMIENTOS DE LA
ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA EN EL CANTÓN LA
TRONCAL**

**PROYECTO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

AUTOR: NAYELHY LISBETH SIGUENCIA CASTRO

**DIRECTOR: DR. CARLOS PATRICIO ORELLANA ORELLANA ,
PHD**

LA TRONCAL - ECUADOR

2026

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y EMPRESARIALES
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS – LA TRONCAL
UNIDAD DE TITULACIÓN

La Troncal, 05 de mayo del 2026.

Sección: FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y EMPRESARIALES.

Asunto: Aprobación de presentación del Trabajo de Titulación.

Dr.

Geovanny Pesantez M, PhD.

UNIDAD DE TITULACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

EXTENSIÓN SAN PABLO DE LA TRONCAL.

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA.

De mi consideración:

El suscrito tutor del trabajo de titulación, con un atento y cordial saludo me dirijo a usted para desearle éxitos en sus funciones diarias, y a su vez certificar que el trabajo de **“La Motivación laboral y su relación con la Productividad en los Emprendimientos de la Economía Popular y Solidaria en el cantón La Troncal”** desarrollado por **NAYELHY LISBETH SIGUENCIA CASTRO** con cédula de identidad No **0941549180**, ha sido guiado y revisado periódicamente y cumple con las normas estatutarias establecidas por la Universidad Católica de Cuenca.

Particular que hacemos de su conocimiento para los fines legales consiguientes, suscribo, no sin antes exteriorizar nuestra consideración.

Atentamente.

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO.



Ing. Carlos Orellana O. PhD
Documento firmado
digitalmente

La Troncal - Ecuador

Dr. Carlos Orellana O, PhD.
TUTOR DE TESIS

Declaratoria de Autoría y Responsabilidad

Nayelhy Lisbeth Siguencia Castro portador(a) de la cédula de ciudadanía N° **0941549180**. Declaro ser el autor de la obra: **“La Motivación laboral y su relación con la Productividad en los Emprendimientos de la Economía Popular y Solidaria en el cantón La Troncal”**, sobre la cual me hago responsable sobre las opiniones, versiones e ideas expresadas. Declaro que la misma ha sido elaborada respetando los derechos de propiedad intelectual de terceros y eximo a la Universidad Católica de Cuenca sobre cualquier reclamación que pudiera existir al respecto. Declaro finalmente que mi obra ha sido realizada cumpliendo con todos los requisitos legales, éticos y bioéticos de investigación, que la misma no incumple con la normativa nacional e internacional en el área específica de investigación, sobre la que también me responsabilizo y eximo a la Universidad Católica de Cuenca de toda reclamación al respecto.

La Troncal, 20 de mayo del 2026

Nayelhy SIGUENCIA C.

F:

Nayelhy Lisbeth Siguencia Castro

C.I. 0941549180

AGRADECIMIENTO

Primeramente, agradezco a Dios por darme fortaleza, sabiduría y constancia para culminar esta importante etapa de mi vida, guiándome en cada paso y permitiéndome superar cada desafío presentado en el camino.

Mi sincero agradecimiento a la Universidad Católica de Cuenca, sede La Troncal, por abrirme las puertas de su institución y brindarme los conocimientos, valores y experiencias que contribuyeron a mi formación profesional en la carrera de Administración de Empresas.

De manera especial, expreso mi gratitud a mi tutor de tesis, el Ing. Carlos Orellana, por su apoyo incondicional, dedicación y orientación durante el desarrollo de esta investigación. Sus enseñanzas y recomendaciones fueron fundamentales para alcanzar este objetivo académico.

Asimismo, agradezco a las autoridades y docentes de la carrera, quienes compartieron sus conocimientos y experiencias a lo largo de mi formación universitaria, motivándome siempre a dar lo mejor de mí.

Finalmente, agradezco a mi familia y a todas las personas que estuvieron presentes brindándome ánimo, confianza y apoyo en cada momento, convirtiéndose en un pilar importante para cumplir esta meta tan significativa en mi vida.

DEDICATORIA

Esta dedicatoria es para las personas más importante en mi vida lo cual ante todo agradezco primero a Dios por haberme dado la vida, la fortaleza, la sabiduría y las perseverancias para culminar esta importante etapa de mi formación profesional. Su guía ha sido fundamental en cada paso de este camino, iluminando mis decisiones y brindándome la fe para no rendirme antes las dificultades.

Con profunda gratitud y emoción, dedico el presente trabajo de tesis fruto de esfuerzo, constancia y aprendizaje a las personas que han sido pilares fundamentales en mi vida personal y profesional.

En primer lugar, a mis padres Geovanny Sigüencia y Johanna Castro quienes, con su amor incondicional, sacrificio y apoyo constante han sido mi mayor inspiración para seguir adelante. Gracias por inculcar mis valores, principios y la fortaleza necesaria para superar cada obstáculo en este camino, y a mi hermano Elkin Sigüencia a quien le dedico también este logro con el deseo de ser su ejemplo de superación y esfuerzo en su vida.

Extiendo esta dedicatoria a toda mi familia castro, quienes de una u otra manera han estado presentes brindándome su cariño, apoyo y palabras de aliento convirtiéndose en una fuente permanente de motivación.

A quien ocupa un lugar muy especial en mi corazón, el amor de mi vida gracias por tu comprensión, paciencia y por acompañarme en cada eta de mi vida también siendo mi pilar fundamental, así mismo, quiero que cumplas tus sueños como los mío mi compañero de vida compartiendo cada meta y desafíos juntos. Asimismo, a mi cuñada, sus padres y toda su familia por sus valiosos consejos, su confianza y por acogerme con tanto aprecio, son muy importante mi vida.

Finalmente, dedico este logro a una amiga muy especial que, aunque ya no se encuentra físicamente con nosotros, pero siempre vive eternamente en mi memoria y corazón, sus recuerdos me impulsan a seguir adelante y a no rendirme, este logro también va por ti, como homenaje a los momentos compartidos y a la huella imborrable que dejaste en mi vida.

A todos ustedes, gracias por ser parte esencial en este sueño cumplido.

RESUMEN

El fortalecimiento de la motivación laboral se ha convertido en clave fundamental para lograr el desempeño de los trabajadores dentro de los emprendimientos que pertenecen a la EPS, específicamente en contextos donde predominan limitaciones de organización y gestión. En este sentido, el presente estudio tuvo como objetivo principal analizar la relación entre la motivación laboral y la productividad en los emprendimientos de la economía popular y solidaria en el cantón La Troncal.

La metodología empleada se basó en un enfoque cuantitativo con diseño no experimental, transversal y correlacional, empleando la encuesta estructurada a 96 unidades. Los resultados muestran niveles altos tanto de motivación laboral como de productividad, identificando que existe una correlación significativa a nivel estadístico en ambas variables.

A partir de ello, se diseñó una propuesta enfocada en estrategias de reconocimiento, mejora del clima laboral, participación y desarrollo de talento humano, enfocándose a fortalecer la motivación y potenciar el rendimiento laboral.

En conclusión, se determina que la motivación laboral representa un factor imprescindible para el aumento de la productividad, por lo que su gestión adecuada contribuye a mejorar el desempeño y la sociabilidad de los emprendimientos.

Palabras clave: Desempeño laboral, Economía Popular y Solidaria, motivación laboral, productividad.

ABSTRACT

Strengthening work motivation has become a fundamental factor in achieving employee performance within enterprises belonging to the Popular and Solidarity Economy (EPS, by its Spanish acronym), specifically in contexts where organizational and management limitations predominate. In this regard, the main objective of this study was to analyze the relationship between work motivation and productivity in enterprises of the popular and solidarity economy in La Troncal canton.

The methodology applied was based on a quantitative approach with a non-experimental, cross-sectional, and correlational design, employing a structured survey administered to 96 business units. The results show high levels of both work motivation and productivity, revealing a statistically significant correlation between both variables.

Based on this, a proposal was designed focused on strategies for recognition, improving the work environment, participation, and human talent development, aimed at strengthening motivation and enhancing work performance.

In conclusion, it is determined that workplace motivation is an essential factor in increasing productivity; therefore, managing it effectively helps improve the performance and social interactions of enterprises.

Keywords: Work Performance, Popular and Solidarity Economy, work motivation, Productivity.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	i
RESUMEN	1
ABSTRACT	1
ÍNDICE DE CONTENIDO	3
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
ÍNDICE DE ANEXOS	9
INTRODUCCIÓN.....	10
CAPÍTULO 1	13
1. Planteamiento del problema	13
1.1. Descripción del caso a investigar	15
1.2. Antecedentes del caso a investigar	16
1.3. Preguntas de investigación	19
1.3.1. Pregunta general	19
1.3.2. Preguntas específicas	19
1.4. Objetivos de investigación.....	20
1.4.1. Objetivo general	20
1.4.2. Objetivos específicos.....	20

1.5.	Hipótesis de la investigación	20
1.6.	Justificación	20
CAPÍTULO 2		23
2.	Marco teórico	23
2.1.	Marco referencial-Estado del arte.....	23
2.1.1.	Análisis crítico.....	29
2.2.	Marco conceptual	30
2.2.1.	Motivación laboral.....	30
2.2.1.1.	Definición de motivación laboral	30
2.2.1.2.	Importancia de la motivación laboral	32
2.2.1.3.	Teorías de la motivación laboral.....	33
2.2.1.4.	Factores de la motivación laboral.....	36
2.2.1.5.	Dimensiones de la motivación laboral.....	38
2.2.2.	Productividad.....	40
2.2.2.1.	Definición de productividad	40
2.2.2.2.	Importancia de la productividad	41
2.2.2.3.	Factores que influyen en la productividad.....	41
2.2.2.4.	Indicadores de la productividad.....	42
2.2.2.5.	Dimensiones de la productividad	43
2.2.3.	Relación entre motivación laboral y productividad.....	44
CAPÍTULO 3		47
3.	Metodología de la investigación	47

3.1.	Tipo de investigación.....	47
3.2.	Metodología de recolección de datos	47
3.2.1.	Población y muestra.....	48
3.2.2.	Prueba piloto y confiabilidad del instrumento.....	50
3.3.	Operacionalización de variables	51
3.4.	Aplicación y análisis del instrumento de evaluación.....	52
CAPÍTULO 4		54
4.	Resultados de la investigación	54
4.1.	Resultados de la encuesta	54
4.2.	Resultados de la correlación	71
4.2.1.	Prueba de normalidad	71
4.2.2.	Correlación entre variables	72
4.3.	Discusión de resultados	73
CAPÍTULO 5		76
5.	Propuesta de la investigación	76
5.1.	Objetivo de la propuesta.....	76
5.2.	Enfoque metodológico de la propuesta	76
5.3.	Estrategias de intervención.....	77
5.4.	Modelo de gestión propuesto.....	80
5.5.	Plan de implementación.....	81
5.6.	Indicadores de seguimiento (KPIs).....	82
5.7.	Factibilidad de la propuesta	83

CAPÍTULO 6	85
6. Conclusiones y recomendaciones.....	85
6.1. Conclusiones.....	85
6.2. Recomendaciones	86
7. REFERENCIAS	88
8. ANEXOS.....	¡Error! Marcador no definido.

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Síntesis de teorías de la motivación laboral.....	35
Tabla 2 Relación entre motivación laboral y productividad.....	45
Tabla 3 Matriz de operacionalización de variables.....	51
Tabla 4 Prueba de normalidad de las variables motivación laboral y productividad.....	71
Tabla 5 Correlación de Spearman entre motivación laboral y productividad.....	72
Tabla 6 Estrategias para el fortalecimiento de la motivación laboral.....	78
Tabla 7 Modelo de Gestión de la Motivación Laboral para el Incremento de la Productividad (MGM-PRO).....	80
Tabla 8 Plan de implementación de la propuesta.....	81
Tabla 9 Indicadores de seguimiento (KPIs).....	83

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Edad	54
Figura 2 Género.....	55
Figura 3 Nivel educativo	55
Figura 4 Experiencia.....	56
Figura 5 Antigüedad del emprendimiento	57
Figura 6 Sector económico.....	58
Figura 7 Ambiente laboral.....	59
Figura 8 Condiciones laborales	59
Figura 9 Motivación diaria	60
Figura 10 Participación.....	61
Figura 11 Desarrollo	62
Figura 12 Cumplimiento de metas	65
Figura 13 Eficiencia	65
Figura 14 Calidad	66
Figura 15 Compromiso.....	67
Figura 16 Proactividad	68
Figura 17 Mejora del desempeño	69
Figura 18 Contribución al objetivo.....	69

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Turnitin	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 2 Aprobación del trabajo de investigación.....	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 3 Autorización para el repositorio.....	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 4 Certificado del centro de idiomas del resumen.....	94
Anexo 5 Instrumentos validados	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 6 Cuestionario de encuesta	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 7 Resultados de la prueba piloto.....	¡Error! Marcador no definido.

INTRODUCCIÓN

En el contexto de la globalización y cambio económico, las organizaciones deben satisfacer continuamente sus retos de optimizar los recursos humanos, identificando al talento humano como uno de los componentes primordiales al conseguir niveles adecuados de desempeño. Así, la motivación laboral ha pasado a convertirse en un elemento de gran relevancia dentro de la gestión de la institución puesto que, repercute en la actitud, el deber y el desempeño de las personas. A su vez, la productividad es un indicador importante para la organización, considerando que permite conocer y evaluar el acceso y uso de los recursos que dispone la organización para mantenerse competitiva y sostenibilidad en el tiempo.

Desde el aporte teórico, la motivación laboral es investigada como un proceso amplio a nivel interno que impulsa a las personas a actuar de acuerdo a metas específicas; además, es influenciado por factores intrínsecos como extrínsecos. Por consiguiente, este concepto se encuentra asociado con la satisfacción de necesidades, el reconocimiento y el contexto profesional como elementos principales que influyen en el comportamiento organizacional. De esta manera, la productividad se la comprende mediante la conexión establecida entre los logros alcanzados y los recursos utilizados para lograrlo, constituyéndose en un indicador importante dentro del rendimiento laboral y del cumplimiento de metas de las entidades sin importar su enfoque.

En el marco de la Economía Popular y Solidaria, la dinámica organizacional se fundamenta a través de características particulares, considerando que los emprendimientos que la conforman se basan en principios de cooperación solidaria y autogestión. Cabe recalcar que estos emprendimientos operan con recursos limitados y estructuras organizativas poco formalizadas, haciendo que la motivación laboral adquiera mayor importancia y se posea como un componente que impulse las habilidades de

los colaboradores. En este sentido, la productividad no depende de manera específica de aspectos técnicos o financieros, sino también del nivel de compromiso y motivación de quienes conforman las organizaciones para lograr un objetivo en común.

En el cantón la Troncal, los emprendimientos de la Economía Popular y Solidaria (EPS) son fuente importante para generar empleo e ingresos para la población, dado que contribuyen al desarrollo de la economía a nivel local, no obstante, se han evidenciado limitaciones asociadas a la gestión del equipo de trabajo, específicamente en cuanto al interés por el trabajo, lo que podría influir negativamente en el grado de rendimiento de las organizaciones o empresas que se encuentran ubicadas en el cantón. En este sentido, la falta de incentivos, reconocimiento y condiciones laborales adecuadas ha llevado a que los colaboradores experimenten la desmotivación, afectando el rendimiento y la eficiencia de los emprendimientos.

Ante esta problemática, surge la necesidad de analizar el vínculo asociado con la motivación laboral y la productividad, tomando en cuenta que las variables que componen la temática se vinculan dentro del desempeño organizacional, destacando que la motivación laboral comprende aspectos asociados a los incentivos, reconocimiento, condiciones de trabajo y desarrollo personal, en tanto que la productividad abarca elementos centrales como es el cumplimiento de tareas, la eficiencia en el trabajo y el uso adecuado del tiempo y los resultados obtenidos en las organizaciones. Por ende, el valor del estudio se centra en aportar evidencia empírica sobre dicha problemática, fortaleciendo los emprendimientos de la EPS del cantón.

Finalmente, la estructura investigativa se organiza a partir de diferentes capítulos. El capítulo 1 plantea la problemática, incluyendo la descripción, antecedentes, pregunta de investigación, objetivos, hipótesis y justificación. El capítulo 2 expone del marco teórico, el cual está compuesto por el estado del arte y el marco conceptual. El capítulo 3

aborda la metodología de la investigación, en el que se desarrolla el tipo de investigación, las técnicas y la operacionalización de variables. El capítulo 4 da a conocer los resultados de emplear la metodología. El capítulo 5 se centra en la propuesta del estudio. El capítulo 6 proyecta las conclusiones y recomendaciones del proceso investigativo.

CAPÍTULO 1

Planteamiento del problema

En el marco actual de las organizaciones, la productividad laboral se transforma en un indicador destacado del rendimiento organizativo, especialmente en aquellos espacios donde la disponibilidad de recursos es escasa y, por consiguiente, la eficiencia determina la propia existencia de las unidades económicas. Es en este contexto donde la motivación laboral se erige como un componente importante en el comportamiento de los trabajadores e incide directamente en su rendimiento y en su nivel de dedicación. Asanza et al. (2025) demuestran que la motivación surge para alcanzar los objetivos organizacionales de la institución, dado que la motivación incide directamente en la actitud y conducta del capital humano y en el nivel de productividad logrado.

El problema se acentúa al exponer los datos del entorno a laboral global donde se revela que en el 2026 el compromiso de los integrantes de la fuerza de trabajo cayó al 20% en 2025, su nivel más bajo fue desde 2020, todo ello presupone un coste a la economía mundial de una reducción estimada de 10 billones de dólares en productividad (Gallup, 2026). De la misma manera, la falta de un adecuado desarrollo de la motivación del trabajo limita el potencial productivo de los trabajadores, provocando ineficiencia en el cumplimiento de tareas, con el consecuente impacto en los logros del organismo. Por consiguiente, la motivación laboral fomenta no solo el compromiso del trabajador, sino que también se encuentra relacionada con sus capacidades de alcanzar metas y niveles de rendimiento adecuados (Ramos, 2025).

La importancia de esta problemática dentro del marco de la Economía Popular y Solidaria (EPS) en el Ecuador responde a la extensión y a la forma de la realidad de este sector: es uno de los componentes estructurales más relevantes de la realidad productiva nacional. En base a fuentes de la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, en

2022 existían 15.705 organizaciones activas en este sector: asociaciones, cooperativas y organizaciones comunitarias, las cuales se distribuyen en un 49,5% a actividades productivas y en un 48,6% en servicios (OIBESCOOP, 2023).

En el cantón la Troncal, los emprendimientos de la EPS se consideran una de las alternativas más relevantes para generar empleo y desarrollarse económicamente a nivel local; no obstante, hay limitaciones asociadas a la gestión del talento humano, específicamente en el compromiso laboral, lo que repercute en los niveles de productividad. En muchas ocasiones, los trabajadores no están incentivados ni tienen condiciones laborales adecuadas, lo que puede dar lugar a desmotivación, a baja eficiencia y a que se cumpla de forma disminuida con sus responsabilidades.

De acuerdo con Jiménez et al. (2026) establece que la motivación laboral se relaciona positivamente con la capacidad, donde los coeficientes de correlación son altos, revelando su incidencia en la motivación laboral en el rendimiento de los colaboradores. Según Paredes (2025) revela que la motivación tiene una influencia importante en el rendimiento, la innovación y el compromiso organizativo, convirtiéndose así en un aspecto crítico para el aumento del capital humano.

Las consecuencias de la problemática expuesta se muestran en el deterioro de la eficacia operativa, el bajo cumplimiento de metas y la limitada capacidad de crecimiento de los emprendimientos. Cabe recalcar que la ausencia de la motivación genera desinterés en las actividades laborales diarias, incrementando errores, uso insuficiente de tiempo y disminución en el grado de rendimiento. De igual manera, a través del estudio de Lukito et al. (2025), cuando los niveles de motivación son insuficientes, los trabajadores tienden a presentar un menor compromiso con sus funciones, repercutiendo de forma negativa en los resultados organizacionales y, por ende, en la sostenibilidad de las unidades productivas.

Desde un enfoque analítico, el problema planteado expone la importancia de realizar un análisis de la motivación laboral y la productividad en los emprendimientos de la EPS del cantón la Troncal, dado que la carencia de propuestas dirigidas a fortalecer la motivación laboral limita el desarrollo del potencial humano y restringe el crecimiento productivo. Por tanto, se vuelve relevante abordar cómo los elementos de la motivación inciden en la actividad laboral, con el fin de poder generar evidencia que aporte al diseño de propuestas dirigidas a mejorar la productividad laboral.

1.1. Descripción del caso a investigar

En el contexto organizacional de la actualidad, la motivación laboral es reconocida como determinante dentro del trabajo de los colaboradores, dado que incide en la productividad, de manera que en la investigación de Jiménez et al. (2026) se muestra que el 64% de los trabajadores percibe la motivación en niveles altos, demostrando su influencia para cumplir las funciones laborales. No obstante, aún existe un 36% que presenta niveles moderados o bajos, dejando visible que existen brechas en la actividad del talento humano que afectan al interés de la organización. Dicha situación muestra que a pesar de que la motivación es valorada dentro de las organizaciones, no siempre es gestionada de manera efectiva, lo que genera limitaciones en la productividad.

En esta misma línea y con énfasis en la productividad, se ha determinado que la motivación laboral presenta relación con el rendimiento, al confirmar que un 45% de los trabajadores considera que la motivación influye de manera alta o muy alta en la productividad, en tanto que el 37% la perciben en un nivel moderado, indicando que dicho impacto no es homogéneo con dependencia en los factores organizacionales adicionales. De este modo, los datos expuestos muestran que, si bien existe una relación favorable entre las variables, existe la falta de estrategias motivacionales que sean adecuadas para aprovechar el potencial productivo del talento humano.

En contextos similares al de la EPS, se identifica la ausencia de motivación laboral traducida en problemas concretos dentro de las organizaciones, como la disminución del rendimiento, bajo compromiso y falta de eficiencia operativa, demostrando, a través del estudio de Ramírez (2024), que la falta de incentivo, reconocimiento y oportunidades de desarrollo genera consecuencias negativas para el incremento del ausentismo y disminución del desempeño laboral, afectando a la productividad de los colaboradores. Ante dicha realidad, resulta crítico en los emprendimientos que cuentan con recursos limitados, donde el capital humano representa el motor principal para su funcionamiento y sostenibilidad en el tiempo.

A nivel empírico, se comprueba que la relación entre motivación laboral y productividad es estadísticamente significativa, llegando a alcanzar coeficientes de correlación altos. En ese sentido, se identifica una correlación positiva de $p = 0.72$ entre motivación y desempeño laboral, probando que a mayores niveles de motivación existen mejores resultados productivos (Jiménez et al., 2026). De esta forma, los emprendimientos de la EPS del cantón La Troncal no son ajenos a dicha problemática, puesto que enfrentan limitaciones en la gestión de talento humano que inciden en los bajos niveles de productividad, comprometiendo la sostenibilidad y crecimiento del entorno económico local.

1.2. Antecedentes del caso a investigar

A nivel internacional, Álvarez (2023) llevó a cabo una investigación titulada “Motivación laboral como componente esencial en la productividad en las empresas en Colombia”, planteando como objetivo principal mostrar la importancia que tiene la motivación en los empleados y de tal manera la influencia que tiene este tema para la producción de las empresas y para el buen desempeño de los colaboradores. El estudio fue desarrollado mediante un enfoque cualitativo de tipo documental, fundamentándose

en teorías asociadas con la motivación laboral. En los resultados se expone que la motivación intrínseca representa una relación positiva y estadísticamente fuerte con el desempeño laboral, el compromiso y la productividad, en comparación con la motivación extrínseca. Se concluye que los niveles elevados de motivación, especialmente de carácter intrínseco, contribuyan a mejorar la productividad y el rendimiento de los colaboradores en las organizaciones.

En esta misma línea, Arauco et al. (2024) en su estudio denominado “Satisfacción laboral y productividad en el área de negocio de una entidad bancaria”, tuvo como objetivo estudiar la relación que tiene la satisfacción laboral y productividad del área comercial de CMAC Piura (Lima-Perú), 2022. La metodología empleada para desarrollar la investigación fue el enfoque cuantitativo- no experimental siendo de tipo de corte transversal y teniendo un alcance descriptivo correlacional. Los resultados visibilizan que dichos factores motivacionales influyen directamente en la productividad, considerando que existen mejoras en el bienestar laboral, mismas que generan el aumento en el rendimiento. En conclusión, los autores mencionan que la motivación y la satisfacción laboral son determinantes en la productividad por el impacto en la eficiencia y desempeño de los colaboradores.

En Ecuador, Garzozzi et al. (2024) desarrollan el tema “*Analysis of the Relationship between Productivity and the Work Environment in Ecuador by 2022*”, el objetivo se basó en analizar la relación entre el ambiente laboral y la productividad en las organizaciones ecuatorianas. La metodología utilizada fue el enfoque cualitativo de tipo documental, poniendo como técnica la revisión de aproximadamente 2.500 publicaciones científicas indexadas en Scopus. Los resultados reflejan que la producción científica en el ambiente laboral y la productividad ha aumentado significativamente, identificando como factores centrales la satisfacción laboral, el compromiso, la motivación y las condiciones de

trabajo que inciden directamente sobre el rendimiento y la productividad, concluyendo que la calidad del ambiente laboral es un factor determinante sobre la productividad organizacional, puesto que los determina en el ámbito de la motivación, en su rendimiento, y la retención del talento humano.

En la misma línea, López et al. (2025) al estudiar el “Clima organizacional y productividad: El caso de una cooperativa de crédito en Ecuador”, propusieron como objetivo establecer cuál es la relación existente entre las percepciones del clima organizacional y la productividad autoinformada, lo cual aportó un resultado empírico en el cual basar las estrategias de gestión. La investigación fue de enfoque cuantitativo, utilizando la regresión lineal como procedimiento estadístico. Los resultados presentaron una puntuación general del clima organizacional de 82.05%, siendo la satisfacción la dimensión con mejor puntuación (82.05%) y la motivación la que peor puntuación obtuvo (78.72%). La productividad autoinformada presentó una puntuación de 77.83%, lo que demuestra un nivel relativamente alto, pero en el que aún existen posibilidades de mejora. El análisis de la regresión identificó la motivación como el principal determinante de la productividad, mostrando un efecto positivo sensible y las deficiencias de la comunicación como un determinante con un efecto significativo en sentido negativo. Las consideraciones de los resultados presentan, por un lado, implicaciones metodológicas ya que aseguran la utilidad de la combinación de herramientas validadas para situaciones locales, y, por otro lado, implicaciones prácticas que ponen de manifiesto la necesidad de incrementar la motivación y optimizar la comunicación interna como factores decisivos de mejora tanto para la productividad como para el bienestar en el lugar de trabajo.

En el contexto local, Morales y Tiñigañay (2025) en el estudio “La gestión del talento humano para mejorar la productividad y sostenibilidad en el sector comercial del cantón La Troncal” tuvo como objetivo analizar la relación que hay entre la gestión del

talento humano, la productividad y la sostenibilidad a partir del contexto del sector comercial del cantón. Esta investigación utilizó un enfoque de métodos mixtos de un diseño transversal no experimental y un alcance descriptivo-correlacional. Los resultados mostraron que la gestión del talento humano tiene una relación positiva y significativa con la productividad ($r = 0,608$) y la sostenibilidad ($r = 0,712$), lo cual permite confirmar que dentro del contexto del cantón La Troncal, los factores asociados al manejo del talento humano, entre ellos la motivación laboral, desempeñan un rol determinante en el incremento en la capacidad laboral, por lo que contar con estrategias con enfoque en la motivación contribuye directamente a optimizar los niveles de rendimiento. Concluye que la gestión eficaz del talento humano es un factor clave para lograr mayores niveles de productividad y sostenibilidad en las empresas comerciales de La Troncal.

1.3. Preguntas de investigación

1.3.1. Pregunta general

¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la productividad en los emprendimientos de la Economía Popular y Solidaria en el cantón La Troncal?

1.3.2. Preguntas específicas

- ¿Cuál es el nivel de motivación laboral en los trabajadores de los emprendimientos de la Economía Popular y Solidaria en el cantón La Troncal?
- ¿Cuál es el nivel de productividad en los trabajadores de los emprendimientos de la Economía Popular y Solidaria en el cantón La Troncal?
- ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y la productividad en los emprendimientos de la Economía Popular y Solidaria en el cantón La Troncal?
- ¿De qué manera los factores de la motivación laboral influyen en la productividad de los trabajadores en los emprendimientos de la Economía Popular y Solidaria en el cantón La Troncal?

1.4. Objetivos de investigación

1.4.1. Objetivo general

Analizar la relación entre la motivación laboral y la productividad en los emprendimientos de la Economía Popular y Solidaria en el cantón La Troncal.

1.4.2. Objetivos específicos

- Determinar el nivel de motivación laboral en los trabajadores de los emprendimientos de la Economía Popular y Solidaria en el cantón La Troncal.
- Evaluar el nivel de productividad en los trabajadores de los emprendimientos de la Economía Popular y Solidaria en el cantón La Troncal.
- Establecer la relación entre la motivación laboral y la productividad en los emprendimientos de la Economía Popular y Solidaria en el cantón La Troncal.
- Identificar la influencia de los factores de la motivación laboral en la productividad de los trabajadores en los emprendimientos de la Economía Popular y Solidaria en el cantón La Troncal.

1.5. Hipótesis de la investigación

Hipótesis nula (H_0)

La motivación laboral no se relaciona significativamente con la productividad en los emprendimientos de la Economía Popular y Solidaria en el cantón La Troncal.

Hipótesis alternativa (H_1)

La motivación laboral se relaciona significativamente con la productividad en los emprendimientos de la Economía Popular y Solidaria en el cantón La Troncal.

1.6. Justificación

La investigación se justifica por la necesidad o interés que presenta la relación existente entre la motivación laboral y la productividad de las empresas pertenecientes a la EPS en el cantón de la Troncal, teniendo en cuenta que el talento humano es el eje de

funcionamiento y desarrollo de estas unidades económicas; de este modo la motivación laboral es un elemento que incide en el rendimiento de los trabajadores, pues incide de manera directa y directa en el nivel de compromiso, en el nivel de eficiencia, en el cumplimiento de tareas y en consecuencia incide en el rendimiento productivo de las empresas.

Desde la perspectiva práctica, este estudio es relevante porque permite conocer qué aspectos motivacionales inciden en el rendimiento de los colaboradores, además, su desarrollo permite aportar información de gran relevancia para definir ideas en beneficio de las entidades. De este modo, conocer esta relación, facilita llevar a cabo estrategias para potenciar la motivación en el trabajo (reconocer, incentivos, mejoras en las condiciones laborales), contribuyendo a la productividad y, por consiguiente, el desempeño de las empresas en el contexto local.

En el ámbito social, la investigación es importante porque los emprendimientos de la EPS desarrollan un rol fundamental en la ocupación y el sustento económico de muchas familias del cantón La Troncal. Así, incrementar los niveles de motivación laboral influye en la productividad de los trabajadores, aumentando a la vez su bienestar y satisfacción laboral, su calidad de vida, y generando ambientes laborales más favorables que vayan de la mano con el avance social de la colectividad.

Desde la perspectiva productiva, la investigación lleva a fortalecer la eficiencia operativa para los emprendimientos, ya que la motivación laboral incidirá en el uso adecuado de los recursos, en la satisfacción de los objetivos y en la mejora continua de los procesos. En este sentido, la productividad se traduce en competencias superiores y en la sostenibilidad, con lo cual los emprendimientos se consolidarán en el mercado y a su vez contribuirán al crecimiento económico del entorno.

Finalmente, la investigación tiene justificación en el aporte académico puesto que, genera justificación empírica al mostrar la relación entre la motivación laboral y la productividad en un contexto específico, permitiendo aportar en el conocimiento existente del área de la gestión del talento humano, pero también constituirá una base futura para generar más investigación que permitirá contribuir al desarrollo de investigaciones que se centren en la mejora del desempeño organizacional en el ámbito de la EPS.

CAPÍTULO 2

Marco teórico

Con el fin de sustentar el estudio de la comparación entre la motivación laboral y la productividad se requiere de un sustento teórico que permita explicitar de forma global los conceptos y las variables que intervienen en la conducta de los colaboradores dentro del trabajo, por lo que resulta pertinente hacer referencia a los enfoques teóricos más relevantes que explican la motivación laboral así como los conceptos que determinan la productividad laboral, dada la relación interdependiente que tienen las aportaciones de estos enfoques en el comportamiento y ejecución de las actividades laborales. En este sentido, se desarrollan los aportes conceptuales que hacen posible el desarrollo de la investigación con base en la comprensión de los determinantes del rendimiento laboral dentro de los emprendimientos de la EPS para el análisis práctico de la problemática que se ha planteado anteriormente.

1.7. Marco referencial-Estado del arte

Engidaw (2021) estudió la correlación entre la motivación intrínseca y extrínseca, así como la dedicación de las organizaciones del sector público de North Wollo. El autor adoptó un diseño de tipo explicativo, complementado con la aplicación del enfoque mixto, recolectando 349 cuestionarios y analizando los resultados en SPSS mediante correlación, ANOVA y regresión múltiple. Los hallazgos demostraron que se determina una relación significativa y favorable entre la motivación, tanto extrínseca como intrínseca, y la dedicación de los trabajadores, indicando una mayor influencia de la motivación extrínseca sobre la intrínseca. Estos resultados indican que la motivación es un elemento operativo del comportamiento organizacional, demostrando que no solo se guía por factores internos del individuo, sino que depende también de incentivos y condiciones institucionales que fortalecen la dedicación de la persona en el trabajo.

Hoxha y Ramadani (2024) analizan la motivación intrínseca teniendo en cuenta su potencial para mantener conductas del trabajador en el sector energético de una empresa de Kosovo. La investigación ha utilizado una muestra de 350 trabajadores, empleando un enfoque cuantitativo, regresión múltiple y aplicación del modelo PROCESS 4 para evaluar el impacto de la motivación intrínseca y el engagement. Sus resultados demostraron que la motivación intrínseca incrementa el desempeño laboral, sostiene una relación favorable con el engagement y propicia las conductas de contribución adicional de los trabajadores. En este contexto, este estudio suma argumentaciones que reivindican que la motivación no debe entenderse solo como una reacción a las recompensas externas, sino que debe conceptualizarse como un recurso psicológico capaz de sustentar el esfuerzo, la permanencia y la proactividad en el trabajo.

Elamalki et al. (2024) se enfocaron en el rol que cumple la motivación para el trabajo en la competencia de los trabajadores del sector público de Marruecos en un entorno de reformas administrativas. Se utilizaron ecuaciones estructurales (SEM) y se examinó simultáneamente el efecto de los incentivos y de la motivación sobre la aptitud. Los autores aseguran que, efectivamente, la motivación y los incentivos inciden de manera positiva en el desempeño ($p \leq 0.05$) y que la motivación también cumple una función mediadora entre incentivos y desempeño. Esto amplía la discusión teórica, ya que muestra que la motivación no actúa de manera aislada, sino que es un elemento articulado con las políticas de reconocimiento e incentivos y, por tanto, se convierte en un mecanismo que explica el desempeño observado. De este modo, la discusión actual pasa de la simple existencia de los estímulos hacia la calidad con la que estos son interiorizados por el trabajador.

Estela et al. (2025) han incluido la motivación laboral como eje de análisis de la retención del talento humano en la empresa Networking. La investigación se ocupó de

conocer el peso que los componentes intrínsecos, extrínsecos y trascendentes de la motivación tienen sobre la permanencia del personal. El análisis demuestra que la motivación tiene un impacto significativo sobre la retención, con una prueba chi-cuadrado de $\chi^2 = 68.493$ y $p = 0.000$, por lo que se puede afirmar que existe una fuerte relación entre el estado motivacional y la decisión de permanecer en la organización. Este trabajo también sostiene una mirada complementaria, pues la motivación no solo está asociada con la mejor disposición a trabajar, sino también con la estabilidad del personal, la continuidad operativa y la conservación de experiencia acumulada, lo cual es central para cualquier organización que dependa de la configuración del compromiso cotidiano por parte de sus colaboradores.

Salto y Salto (2025) investigaron la motivación laboral en el sector público ecuatoriano, a partir de analizar la asociación establecida entre la motivación laboral en el GAD Municipal de Portoviejo y en el cumplimiento de los objetivos institucionales. Se empleó el enfoque mixto, incluyendo el envío de una encuesta a 294 servidores públicos, preguntas abiertas dirigidas a personal directivo y análisis de medición de correlaciones de Pearson y de regresión lineal. Los logros reportaron una correlación estadísticamente significativa ($r = 0.308$; $p = 0.005$) y un $R^2 = 0.067$, lo cual expone que la motivación laboral explica una parte principal en el cumplimiento de los objetivos. Este artículo aporta porque promueve que la motivación da lugar a resultados organizacionales concretos, mostrando que, incluso en contextos institucionales complejos, sigue siendo una variable que puede condicionar el éxito de las empresas al favorecer el trabajo en equipo.

Garzozzi et al. (2022) revisaron el ambiente de trabajo y productividad en Ecuador mediante una revisión sistemática de aproximadamente 2500 publicaciones indexadas en Scopus de las cuales eligieron 20; los autores identificaron un crecimiento sostenido del

campo, con 211 publicaciones en 2020, 208 publicaciones en 2021 y 136 publicaciones en 2022 hasta el corte analizado; además mostraron el compromiso, confort, liderazgo y motivación aparecen de forma recurrente en la literatura asociada a la productividad; en este sentido, el estudio es relevante y contribuye como aporte porque prueba que el rendimiento no solo mide los resultados sino que se examina cada vez más en relación con condiciones humanas y organizacionales que condicionan el rendimiento real.

Kornieieva et al. (2022) determinaron el nivel de productividad laboral en las economías de la Unión Europea-27 y Ucrania centrándose en un modelo de linealización orientado a calcular un indicador centrado en factores asociados a la productividad. Los resultados mostraron cómo el nivel de productividad de la UE-27 se encontraba entre 62,014.1 a 69,186.1 euros por persona desde 2014 hasta 2021, y la de Ucrania de 4,565.4 a 11,304.2 euros por persona durante el mismo periodo. El estudio estableció que la productividad aumenta significativamente a medida que aumentan la inversión en I+D, la forma de explotación tecnológica, la formación del personal, y el porcentaje de trabajadores con formación superior. Desde la revisión realizada, el trabajo muestra que la productividad laboral es una construcción multidimensional en la que se ponen de acuerdo capital humano, innovación y tecnología estructural, y por tanto no puede ser explicada solamente a partir de una variable operativa aislada.

Burdett et al. (2024) analizaron la productividad de los empleados en la pandemia y sus procesos de adaptación al teletrabajo. El artículo comparó la productividad autoinformada de los trabajadores con métricas externas y se observó que, en promedio, los trabajadores se declaraban más productivos con respecto al tiempo antes de la pandemia, aunque con una heterogeneidad que se vinculaba a la calidad del empleo, al género, a la escolaridad, a la presencia de hijos y a la facilidad para hacer trabajo remoto. Estos datos tienen una gran importancia porque revelan que la productividad no se explica

con la simple presencialidad o la cantidad de horas dedicadas, sino que incorpora las condiciones del hogar, de la organización del trabajo y de las tecnologías que permiten aumentar los sitios de producción, incrementando su eficiencia.

Rodríguez et al. (2024) investigaron el efecto de la transformación de la gestión sobre la productividad laboral en la UGEL 04 de Lima. Esta investigación utilizó un enfoque basado en datos numéricos, un diseño no experimental, correlacional-causal y una muestra de 140 empleados. Los instrumentos presentaron un alto índice de solidez interna con un alfa de Cronbach de 0.92 para gestión pública y de 0.94 para productividad laboral. Los resultados visibilizan que el 52.2% de los participantes consideran la innovación en la gestión como muy alta y que el 32.1% recalca que la productividad laboral era alta. Cabe recalcar que, la investigación respalda que la productividad también responde a estructuras de gestión, procesos modernizados, a la capacidad institucional para organizar el trabajo, de modo que el rendimiento se relaciona con la calidad de la conducción administrativa y no solo con el esfuerzo individual.

Eng et al. (2025) investigaron las consecuencias de los arreglos laborales flexibles sobre la innovación, la productividad y la atraktividad organizacional en pequeñas y medianas empresas suecas. El estudio partió de un diseño cualitativo apoyado en 17 entrevistas semiestructuradas a dueños de PYMES. Los resultados mostraron que la flexibilidad puede contribuir a aumentar el desempeño individual pero también puede generar dificultades para coordinar las acciones de los equipos, para controlar el progreso de las actividades y para sostener los tiempos de los proyectos, de modo que, en ausencia de suficiente supervisión y estructura organizativa, la productividad podría verse perjudicada. Este estudio aporta al análisis de la productividad al enfatizar que el trabajador debe formar parte de la coordinación y que el rendimiento organizacional

depende tanto de la autonomía individual como de la capacidad de articular las actividades, los tiempos y la comunicación interna.

Nusraningrum et al. (2024) desarrollan el estudio en el sector logístico de Yakarta con el propósito de entender cómo la motivación se asocia al desempeño de los colaboradores y qué papel juegan en el compromiso y el entorno de trabajo verde en dicha relación. Para ello, implementaron un enfoque cuantitativo causal, cuya distribución de 222 cuestionarios fue posteriormente procesada a partir de un modelo de ecuaciones estructurales conocido como SEM-PLS. Los hallazgos del estudio reflejan que la motivación influye, de forma positiva y significativa, sobre el desempeño; además, tanto el entorno de trabajo como el compromiso analizan dicha relación. De esta manera, el estudio pone de manifiesto que la relación entre motivación y productividad no es de tipo lineal ni unidimensional. Al contrario, la motivación se presenta fuertemente reforzada en la medida que la organización genera condiciones laborales y psicológicas que permiten traducir la disposición del trabajador en un resultado observable.

En su investigación, Flores et al. (2026) reflejaron directamente la relación entre motivación para el trabajo y productividad en pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Quito, utilizando un enfoque mixto que abarcó revisión documental, aplicación de encuestas y entrevistas a los trabajadores. Los autores definieron un cuestionario cerrado con 18 ítems para valorar ambas variables, comunicando para los indicadores las medias por encima de 4.0 (de 1 a 6 en esta escala) y con desviaciones de la media por debajo de 1.0, lo que muestra percepciones altas y con bastante homogeneidad entre el conjunto de trabajadores. La conclusión fue que los trabajadores que sienten que les valoran, les reconocen, les apoyan, son más productivos, tienen mayor compromiso y mayores niveles de satisfacción en el trabajo, siendo que se relaciona baja motivación con menor eficacia y mayor desgaste. Este estudio consolida la idea de que la productividad no depende

solamente de procesos o recursos, sino también del nivel de activación motivacional que sustenta el esfuerzo y la constancia del trabajador, al mismo tiempo que aporta a la línea central de la investigación en el sentido que las personas pueden superar las condiciones de las empresas para realizar su trabajo de las mejores maneras posibles.

1.7.1. Análisis crítico

El análisis investigativo revela una tensión conceptual entre el peso de la motivación intrínseca y la motivación extrínseca en el trabajo. Por una parte, Engidaw (2021) considera que la motivación extrínseca tiene un peso mayor a la hora de explicar la dedicación; es el foco sobre el papel de los incentivos y condiciones organizacionales, y, por la otra, Hoxha y Ramadani (2024) creen que la motivación intrínseca es lo más determinante del desempeño y del engagement, ya que queda conectado a la satisfacción personal del trabajador. Esta contradicción puede no ser vista como un contrasentido teórico; es, más bien, la forma de entender en qué la motivación laboral es un fenómeno multidimensional, es decir, se produce una interacción entre los estímulos externos y los factores internos, que son dispares, pero están en red con su complementación.

Las aportaciones de Elamalki et al. (2024) y Nusraningrum et al. (2024) van más allá de explicar que la motivación no se caracteriza por ser un fenómeno directo, sino que es mediada y, por otro lado, está determinada por el contexto de la organización. Siguiendo con esta lógica Elamalki et al. (2024) formalizan que la motivación actúa como un nexo entre el incentivo y el desempeño y Nusraningrum et al. (2024) dictaminan que la motivación actúa en función del compromiso y de las condiciones del entorno de trabajo. Estos aportes permiten cuestionar formulaciones más reduccionistas que asumen una relación de causa-efecto entre motivación y productividad, proponiendo una visión alternativa que promueve un modelo sistémico en el que interaccionan múltiples variables.

En referencia a la productividad, el debate centrado en la persona, tal como demuestran los autores revisados, Kornieieva et al. (2022) y Rodríguez et al. (2024) argumentando que la productividad depende de la inversión, la formación y la gestión organizacional, revelando un enfoque más estructural, a diferencia de Flores et al. (2026) que defienden el punto de señalar la motivación como circunstancia que afecta el rendimiento de las personas. Por su parte, Eng et al. (2025) presentan una alternativa crítica que señala que el hecho de poder llegar a acordar flexibilidad laboral puede tener como resultado mejorar el rendimiento, pero a cambio puede desorganizar el trabajo, especialmente si no existe coordinación. Esto permite afirmar que la productividad no puede explicarse desde una única dimensión sino desde la interacción entre los factores humanos, organizacionales y los contextos.

1.8. Marco conceptual

1.8.1. Motivación laboral

1.8.1.1. Definición de motivación laboral

La motivación laboral puede ser entendida como un sistema de procesos internos y externos que activan, orientan y sostienen la conducta de una persona en el aspecto laboral. En el ámbito organizacional, esta no se encuentra limitada por el deseo abstracto de cumplir tareas, sino que involucra la energía psicológica que dirige la alternativa de comportamientos, el carácter y la permanencia con la que se mantienen las acciones hasta lograr alcanzar las metas laborales planteadas. A partir de esta perspectiva, la motivación explica por qué un trabajador inicia una tarea, cuánto empeño le dedica y por qué persevera aun cuando el entorno presenta exigencias o dificultades (Knardahl y Olav, 2024).

En términos conceptuales amplios, se expresa que la motivación laboral abarca necesidades, motivos, valores, actitudes hacia el trabajo y estados motivacionales

específicos que se vinculan a las tareas asignadas. Así, no debe entenderse como una característica fija de la personalidad, sino como un fenómeno dinámico que es construido con la interacción entre el individuo y su entorno laboral. Por consiguiente, esta condición explica que la motivación puede fortalecerse o, a su vez, debilitarse de acuerdo a las recompensas, el reconocimiento, la autonomía, la percepción de justicia o las oportunidades de desarrollo presentes en la organización donde trabaja (Knardahl y Olav, 2024).

Bandhu et al. (2024), mediante su estudio distinguen que la motivación laboral puede partir de fuentes internas o externas, enfatizando en que la motivación intrínseca se encuentra relacionada al interés, el disfrute, el aprendizaje y la satisfacción personal generada a través de una actividad, en tanto que la motivación extrínseca se vincula con recompensas, incentivos, presión social o consecuencias relacionadas al desempeño, mediante estas diferencias es importante comprender que el comportamiento laboral no depende de forma única del salario o de estímulos materiales, sino también del sentido que el trabajador le atribuye a su labor y del valor personal que encuentra en la actividad.

Actualmente, la autodeterminación, la motivación orientada al trabajo asume un sentido asociado a relaciones con el cumplimiento de las necesidades principales de autonomía, capacidad y conexión social. Dado que el trabajo que lo facilita da lugar a formas más autodeterminadas de motivación y a aumentar los resultados adaptativos del trabajo como el compromiso, el rendimiento o la satisfacción con el trabajo, en lugar de las formas menos autónomas que promueven la desmotivación, al desgaste o a la ausencia de conexión. En definitiva, la motivación orientada al trabajo se define como la disposición psicológica con la que se enfrenta al trabajo y que se configura por la interacción entre los requerimientos de la persona y el ambiente que ofrece la organización (McAnally y Hagger, 2024).

1.8.1.2.Importancia de la motivación laboral

La motivación en el trabajo representa un concepto fundamental, ya que implica uno de los mecanismos más directos para transformar las capacidades que posee un trabajador en resultados finales. Un trabajador puede tener grandes capacidades del conocimiento y de la experiencia, pero si este no encuentra motivos que lo lleven a comprometerse con la realización de tareas, el rendimiento tiende a disminuir. La evidencia más reciente ha revelado que la motivación se relaciona de forma positiva con el rendimiento y que incluso puede ser incrementada cuando la organización da lugar a condiciones adecuadas del entorno de trabajo y a niveles de compromiso más elevados, de manera que la motivación ya no es un elemento único sino un elemento indispensable en el funcionamiento de la organización (Nusraningrum et al., 2024).

La importancia también genera un efecto sobre el bienestar psicológico de las trabajadoras y trabajadores. En este sentido, la revisión conceptual centrada en la teoría de la autonomía argumenta que los logros laborales adaptativos (satisfacción, compromiso o mejor rendimiento) se asocian con mayor frecuencia al bienestar físico o emocional; mientras que los resultados no adaptativos (agotamiento, aburrimiento, insatisfacción o burnout) tienden a presentarse con menores niveles de motivación o menos formas autónomas. De este modo, la motivación trabaja no solo en relación a lo que el trabajador produce sino también para el modo en que se vive la experiencia laboral (McAnally y Hagger, 2024).

Desde la óptica organizacional, la motivación también tiene un rol primordial puesto que marca los niveles de permanencia, de equilibrio y de continuidad del capital humano; de este modo, el trabajador que percibe el trabajo como algo con sentido, significación, reconocimiento y expectativas para el desarrollo profesional, es percibido como compromiso con la institución. En cambio, los contextos que disminuyen la

motivación como la falta de desafíos, reconocimiento o desarrollo profesional, generan el distanciamiento, la intencionalidad de salida y la pérdida de capital humano. Es por eso que la motivación laboral debe interpretarse como una condición que sostiene el funcionamiento diario de la organización y que al mismo tiempo debe crear la potencialidad de la organización para desarrollar distintas estrategias que hacen posible la retención del capital humano para alcanzar las metas en el mediano y largo plazo.

1.8.1.3. Teorías de la motivación laboral

Jerarquía de necesidades (Maslow)

La teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow sostiene que la conducta humana se organiza de manera gradual en torno a las necesidades. En su formulación clásica, primero surge la necesidad fisiológica, luego la de seguridad, posteriormente la social, la de estima y, finalmente, la de autorrealización. Aplicada al trabajo, esta teoría permite entender que la motivación en el trabajo no depende de una única fuente y no surge exclusivamente a partir de una necesidad, sino que surge de diferentes necesidades que pueden ser activadas al mismo tiempo, o adquirir más relevancia en función de la situación o contexto del trabajador. Su aportación hoy sigue siendo útil porque permite desarrollar una visión del ser humano en la organización de forma global (Bandhu et al., 2024).

En el ámbito laboral, según la teoría de Maslow, la motivación se potencia cuando se satisface tanto las necesidades básicas como las superiores de la organización. Los salarios y la estabilidad tienen que ver con necesidades fisiológicas y de seguridad; las relaciones interpersonales y el sentido de pertenencia tienen que ver con necesidades sociales; el reconocimiento y el prestigio se relacionan más con la estima; y en cuanto a las oportunidades de crecimiento, creatividad y desarrollo profesional tienen que ver con la autorrealización (Bandhu et al., 2024). De tal forma que la teoría también explica por

qué un trabajador no responde igual a todos los estímulos motivacionales, y por qué las estrategias de motivación deben tener en cuenta diversos tipos de necesidades.

Si bien la investigación actual ha podido demostrar que las necesidades no son siempre sistemáticas, ni tienen un carácter universal, el planteamiento de Maslow sigue teniendo poder explicativo por el hecho de describir cómo la motivación depende de necesidades, expectativas y aspiraciones que no se limitan a las recompensas económicas. Las teorías actuales tienden a utilizar esta teoría como una propuesta interpretativa más flexible, conectándola con modelos más recientes, que explican de forma más veraz la complejidad del trabajo actual. Por ello, en la actualidad Maslow no lo muestra en la literalidad de la pirámide sino en el comportamiento laboral, mismo que está estrechamente asociado a la satisfacción de las necesidades humanas diferenciadas.

Teoría de los dos factores (Herzberg)

La teoría de los dos factores de Herzberg revela que la razón de la motivación no puede explicarse solo mediante la presencia o ausencia de satisfacción general, sino que explica el porqué de la existencia de dos grupos distintos de elementos que son los factores higiénicos y los factores motivacionales. Los factores higiénicos están relacionados con el contexto del trabajo que incluye salario, políticas institucionales, cómo se lleva a cabo la supervisión, estabilidad o condiciones físicas; por su parte los factores motivacionales se vinculan con el contenido del puesto (logro, reconocimiento, responsabilidad, crecimiento o realización personal) (Mora, 2021). La distinción más importante favorecida por esta teoría es la separación entre lo que evita la insatisfacción y lo que crea realmente motivación.

En la práctica: la mejora de los factores higiénicos no proporciona por sí sola un buen nivel de motivación, pues su funcionamiento se limita a evitar el malestar o la insatisfacción. Para que un trabajador alcance un nivel más alto de motivación es

necesario potenciar los factores intrínsecos del propio empleo como asumir retos, recibir reconocimiento, desarrollar habilidades y entender que lo que se está realizando es significativo (Padovan, 2020). Esta diferenciación permite entender por qué en muchas organizaciones una mejora en el salario o en una norma social determinada evita o reduce conflictos, aunque no siempre se traduce en un incremento de la dedicación o la entrega hacia el trabajo.

La actualidad de esta teoría se verifica en trabajos recientes que continúan analizando de forma diferenciada los elementos extrínsecos e intrínsecos que se encuentran involucrados en el trabajo. Los resultados de esta investigación indican que elementos como recompensas, ascensos, evaluación del desempeño y condiciones institucionales pueden estar relacionados con la satisfacción, mientras que las variables de autonomía, autoeficacia, sentido del trabajo y oportunidades de desarrollo tienen una relación más directa con el desempeño y la implicación en el trabajo. Por consiguiente, la teoría de Herzberg continúa siendo útil para el análisis de la motivación en contextos actuales, en especial cuando se quieren diseñar estrategias organizacionales que van más allá de la compensación monetaria.

Tabla 1

Síntesis de teorías de la motivación laboral

Teoría	Autor	Idea central	Aporte al estudio	Limitación
Jerarquía de necesidades	Maslow	La conducta humana se orienta por la satisfacción progresiva de necesidades fisiológicas, seguridad, sociales, de estima y autorrealización.	Permite comprender que la motivación laboral no depende de un solo factor, sino de múltiples que influyen en el comportamiento del trabajador.	Presenta una visión jerárquica rígida que no siempre se cumple en todos los contextos laborales.

Teoría de Herzberg	La motivación depende de factores higiénicos y motivacionales; unos evitan la insatisfacción y otros generan satisfacción real.	Ayuda a distinguir entre condiciones mínimas de trabajo y factores que impulsan verdaderamente el desempeño y compromiso.	No todos los trabajadores responden de igual manera a la separación entre factores extrínsecos e intrínsecos.
--------------------	---	---	---

Fuente: Elaborada por la autora

En síntesis, las dos teorías citadas permiten sostener que la motivación laboral no puede explicarse únicamente por las recompensas económicas ni por disposiciones individuales aisladas (por sí solas) sino gracias a la forma de interaccionar las necesidades humanas con las condiciones de trabajo y con las posibilidades de desarrollo del individuo. Mientras que Maslow explica las necesidades que orientan la conducta, Herzberg permite diferenciar entre aquellos elementos que evitan la insatisfacción y aquellos que son capaces de generar la motivación en sí misma. En este sentido, ambas teorías resultan complementarias para el presente trabajo ya que permiten explicar la motivación laboral como un fenómeno multidimensional que gestiona y que afecta el desempeño y por extensión la productividad.

1.8.1.4. Factores de la motivación laboral

Uno de los factores más visibles que inducen la motivación laboral es el sistema de recompensas, considerando que tanto las recompensas monetarias como las no monetarias continúan siendo recursos muy importantes para regular la conducta de los trabajadores, aunque dicha eficacia se ve sometida a la manera en la que se configuran, se comunican y se articulan con los otros aspectos del entorno de trabajo. Las revisiones disponibles sobre sistemas de recompensa indican que los sistemas de recompensa regulan el comportamiento organizacional porque enlazan el esfuerzo con consecuencias

que son contempladas como valiosas (Figueiredo et al., 2025). Es en esta línea que, cuando los incentivos retrospectivos no están bien definidos o son considerados injustos, la efectividad de los incentivos se ve afectada.

Otro factor determinante es la autonomía, comprendida como la capacidad de actuar de una manera u otra, o tener algún margen de decisión y gestionar la actividad. En el mismo sentido, la autoeficacia también juega un papel importante: para un trabajador, el hecho de creer que es capaz de llevar a cabo las tareas fijadas en su empleo con eficacia y destreza genera un mayor involucramiento y un mantenimiento de la disposición de esfuerzo. De forma paralela, las investigaciones en el contexto laboral han confirmado que la autoeficacia y la autonomía no solo favorecen el desarrollo de la satisfacción laboral, sino que también tienen consecuencias en el desempeño, por ello estas variables son consideradas centrales dentro de los modelos de motivación actuales (Sinniah et al., 2022).

Por su parte, el reconocimiento, la percepción de justicia, el liderazgo y la carga de trabajo también influyen de forma notable en la motivación. En esta línea, el reconocimiento, la equidad, el liderazgo y la carga de trabajo permiten explicar algunas conclusiones organizacionales de gran valor como pueden ser, entre otras, el compromiso, el burnout y la satisfacción laboral. Esto es conceptualmente importante también porque muestra que la motivación no depende solo de variables individuales, sino de la forma en que el trabajador interpreta el trato que recibe, sobre la legitimidad de las decisiones organizacionales o bien sobre el posible ajuste entre las exigencias y los recursos disponibles (Jo y Shin, 2025).

Por último, las condiciones sociales y ambientales del trabajo tienen un alto peso en el conjunto de factores motivacionales, asociando la actividad laboral, la relación con las compañeras y compañeros, el apoyo percibido en la organización o en la relación con

la dirección, la calidad del ambiente en términos físicos o simbólicos, puede contribuir a que se refuercen o se debiliten las intenciones del trabajador respecto a sus tareas, demostrando que la motivación se realiza cuando el trabajo tiene lugar en contextos que favorecen la participación, la vinculación y el compromiso, y que incluso factores como el entorno y la vinculación pueden funcionar como mediadores con el rendimiento, confirmando que la motivación laboral es un fenómeno relacional, una construcción que no se elabora solo desde el individuo, sino que también tiene que ver con las condiciones del espacio organizacional (Jo y Shin, 2025).

1.8.1.5. Dimensiones de la motivación laboral

En la literatura actual, la motivación en el trabajo suele explicarse a partir de dos dimensiones: la motivación intrínseca y la motivación extrínseca. Esta estructura sistemática permite entender tanto las motivaciones o impulsos que hacen que la persona que trabaja se vea atraída hacia la tarea a realizar como las motivaciones o estímulos que incitan a la persona a comportarse de manera determinada. Algunos modelos más amplios se extienden a los subtipos y formas, pero la distinción entre las dos dimensiones que aquí se señalan es la más utilizada para comprender de qué manera se activa y se mantiene el comportamiento en el trabajo (Bandhu et al., 2024).

La motivación intrínseca hace referencia al impulso y tiene su origen en el interés que muestra la persona, el placer por ejecutar la tarea, el aprendizaje que se produce y la satisfacción de alcanzar el objetivo mismo. En esta dimensión, la persona actuará porque tiene la sensación de que lo que hace tiene sentido, supone un reto y/o implica un proceso de crecimiento personal, y no solamente lo hará porque espera una recompensa externa. Esta forma de motivación conlleva un mayor compromiso, una mejor ejecución de la tarea, una mayor práctica de conductas extra-rol, así como una relación más sana con el

trabajo, dado que el esfuerzo proviene de una fuente interna más estable y menos dependiente de incentivos de corta durabilidad (Hoxha y Ramadani, 2024).

La motivación extrínseca se relaciona, como se ha mencionado anteriormente, con los elementos externos que aumentan la probabilidad de que una persona actúe de determinada forma, es decir, la remuneración, los premios, el reconocimiento formal, las promociones, las evaluaciones del rendimiento, la durabilidad o la presión normativa, etc (Sinniah et al., 2022). No obstante, esta dimensión no puede ser tomada como irrelevante o incluso negativa, puesto que en la mayoría de contextos desempeña una función fundamental al canalizar el esfuerzo y orientar el comportamiento de la manera congruente con las metas de la institución. Dicho efecto depende de la forma de cómo el trabajador percibe estas recompensas: si estas son claras, justas y congruentes con el esfuerzo que realizó, entonces estas pueden incrementar su implicación; pero si se observa que son arbitrarias o insuficientes, tienden a ser no efectivas como fuente motivacional.

Ambas dimensiones no se excluyen entre sí, sino que interactúan constantemente dentro del trabajo. Un trabajador puede sentirse subjetivamente satisfecho de sus tareas, pero al mismo tiempo valorar la motivación externa (salario, reconocimiento, posibilidades de ascenso, etc.). Por lo que, una buena comprensión de la motivación laboral requiere de un análisis conjunto de la dimensión intrínseca y de la extrínseca; pues la primera da sentido y estabilidad al compromiso, mientras que la segunda sirve para sostenerlos y reforzarlos en la línea de la estructura organizativa. Esta integración es, además, positiva en las investigaciones aplicadas, pues da la posibilidad de aproximar la motivación desde un ángulo más global y ajustado a la realidad de los trabajadores.

1.8.2. Productividad

1.8.2.1. Definición de productividad

La productividad se configura como la relación entre los resultados obtenidos y los recursos usados en un proceso concreto en tal forma que este se convierte en un elemento clave y en un indicador del rendimiento del grupo (Ramírez et al., 2022). En el contexto del trabajo, permite medir de qué manera los trabajadores convierten insumos, tiempo, trabajo o esfuerzo en bienes o servicios en los que se pone de manifiesto un cierto nivel de desempeño (en función del objetivo en relación con el cual las habilidades de trabajo son evaluadas). Es decir, aquí la productividad no solo significa producir más sino producir mejor o bien, es decir, con un menor uso de los recursos.

Desde el ámbito organizacional interno, la productividad laboral se entiende como la aptitud que posee el trabajador para alcanzar resultados a partir de su rendimiento, conocimientos y condiciones de trabajo (Ramos y Aguilar, 2021). Esta definición tiene un enfoque más amplio, ya que define no únicamente en términos de volumen del producto, sino también de calidad del trabajo, del cumplimiento de objetivos y de la eficiencia de los resultados obtenidos. Por lo tanto, se asocia la productividad con el comportamiento laboral, una vez que esta se encuentra determinada por el grado de compromiso, habilidades y nivel de motivación manifestado por el trabajador dentro de su ámbito laboral.

La productividad puede entenderse también como un fenómeno multidimensional que comprende individualidad y organización. En la dimensión individual hace referencia al rendimiento del trabajador y, en la dimensión organizativa, se refiere a la optimización de los procesos y a la capacidad que posee la empresa para cumplir los objetivos establecidos. Una concepción integral permite ver que la productividad es también consecuencia de las variables humanas de tipo motivacional, del clima laboral y de aquellas condiciones en que se desarrolla el trabajo (Zapata y Tovar, 2024).

1.8.2.2.Importancia de la productividad

La productividad pasa a ser un aspecto fundamental que revela la importancia para el crecimiento y la permanencia de la empresa, dado que se destaca como la capacidad para maximizar los resultados que se obtienen a partir de los recursos. En lo que respecta a las empresas, unos niveles adecuados de productividad favorecen el cumplimiento de los objetivos, la mayor mejora de los procesos y el refuerzo de la competitividad, lo que permite a las organizaciones permanecer operando en un entorno económico progresivamente más demandante (Chunga y Escuza, 2023).

La productividad en el ámbito laboral es de gran importancia y se manifiesta como el reflejo del rendimiento de los trabajadores y de su capacidad para llevar a cabo el trabajo que les es encomendado de modo efectivo. En consecuencia, una mayor productividad está asociada a un mejor uso del tiempo como recurso, así como a una disminución de los errores, y por lo tanto a un incremento de la calidad de lo que han de producir. Todo ello se traduce en la realidad del funcionamiento de una organización. Por consiguiente, la productividad no solo es una forma de medir resultados, sino que también es un claro exponente del nivel de eficiencia y de compromiso del talento humano.

En el ámbito social y económico, la productividad repercute en el crecimiento de las organizaciones y en la creación de empleo, representando una de las maneras que puede tener impacto positivo en el desarrollo económico de las comunidades cercanas a los emprendimientos (Changuán, 2020). Para los emprendimientos de las EPS, la mejora de la productividad les va a permitir asegurar una mejor sostenibilidad, incrementando sus ingresos y aumentando las posibilidades de estabilidad de sus participantes.

1.8.2.3.Factores que influyen en la productividad

Un aspecto que influye en la productividad es el capital humano, que implica habilidades, conocimientos, experiencia y nivel de compromiso del trabajador. Cuando los colaboradores poseen dichas competencias y están motivados, su desempeño mejora,

por lo que se dan niveles de eficiencia y cumplimiento de metas. Aquí, por lo tanto, se coloca la formación y el desarrollo del talento humano como factores clave para aumentar la productividad (Sepúlveda et al., 2021).

Otro factor que determina la capacidad de trabajo es el entorno donde se desempeña laboralmente, es decir, las condiciones físicas, organizativas y sociales que acompañan al trabajo. Igualmente, la infraestructura, la posibilidad de contar con recursos, la comunicación, las relaciones interpersonales, etc. Son características que inciden directamente en el rendimiento alcanzado por los trabajadores (Sepúlveda et al., 2021). En este sentido, el entorno de trabajo adecuado permite la concentración, reduce los errores, etc., mientras que un entorno de trabajo inadecuado produce el efecto contrario.

Finalmente, la gestión organizacional es un factor determinante en la productividad, ya que supone planificación, control, dirección y toma de decisiones en la empresa, de forma que una gestión organizada permite optimizar los procesos, gestionar adecuadamente los recursos e incluso establecer objetivos claros, de manera que todo ello facilita el cumplimiento de metas. En todo caso, decir que la gestión organizacional constituye un elemento relevante del ámbito del trabajo y motivación resulta de gran importancia por el hecho de que incide en el estado físico y mental del trabajador respecto al cumplimiento de las tareas y funciones que deben ser realizadas de manera óptima y eficiente.

1.8.2.4. Indicadores de la productividad

Los indicadores de productividad contribuyen a medir de forma objetiva el rendimiento de los colaboradores, así como la eficiencia en el uso de sus recursos. Cabe recalcar que uno de los indicadores principales es el cumplimiento de tareas, el cual es evaluado mediante el nivel en cómo los trabajadores logran completar las actividades

asignadas en plazos específicos. Dicho indicador refleja la responsabilidad y el compromiso del trabajo en sus funciones, siendo importante para lograr los objetivos planteados en la organización (Eng et al., 2025).

De forma similar, otro de los indicadores significativos es la eficiencia en el trabajo, vinculada a la capacidad de llevar a cabo tareas al emplear la menor cantidad de recursos posibles, enfatizando en el tiempo, esfuerzo o materiales. De modo que, la eficiencia permite la optimización de procesos, disminuyendo los costos al contribuir a mejorar el rendimiento de la organización en general (Eng et al., 2025). En este contexto, un trabajador eficiente no solo logra cumplir con sus tareas, sino que lo hace de forma óptima y eficaz.

El tiempo de ejecución representa un indicador de gran relevancia, considerando que mide la rapidez con la que se llevan a cabo las actividades en el área laboral. En consecuencia, este indicador se asocia a la organización del trabajo, así como a la capacidad que tiene el trabajador para gestionar su tiempo de manera adecuada (Engidaw, 2021). Igualmente, una administración oportuna del tiempo contribuye a aumentar la productividad, evitando que existan retrasos en los diferentes procesos. Los resultados obtenidos son otro indicador de productividad, puesto que refleja el impacto del trabajo realizado en términos de calidad, producción y cumplimiento, por lo que este indicador permite evaluar de forma global el desempeño del trabajador, tomando en cuenta la cantidad como la calidad de los resultados logrados.

1.8.2.5. Dimensiones de la productividad

La productividad en el área laboral puede ser analizada mediante dimensiones diferentes que permiten entender el desempeño del trabajador. Entre estas se encuentra la eficiencia, haciendo referencia al uso adecuado de recursos disponibles para realizar las tareas, por lo que esta dimensión se centra netamente en la optimización del tiempo, el

esfuerzo y los materiales, alcanzando resultados con menor costo posible (Estela et al., 2025).

Otra dimensión de gran importancia es la eficacia, relacionada al grado de cumplimiento de los objetivos establecidos. A diferencia de la eficiencia, la eficacia se enfoca en el logro de resultados, independientemente de los recursos empleados. En este contexto, el trabajador eficaz es aquel que logra cumplir con las metas planteadas, contribuyendo al desarrollo y crecimiento de la organización (Estela et al., 2025).

Finalmente, la dimensión de calidad del trabajo permite evaluar el nivel de precisión, exactitud y cumplimiento de los estándares en los resultados generados, por lo que esta dimensión es importante, considerando que no basta con producir más o cumplir tareas, sino que los resultados deben ser cumplidos con criterios de calidad que garanticen la satisfacción del usuario y cliente. En conjunto, las dimensiones abordadas permiten evaluar la productividad desde una perspectiva integral, tomando en cuenta la cantidad como la calidad del desempeño en el área laboral.

1.8.3. Relación entre motivación laboral y productividad

La relación que se establece entre motivación laboral y productividad ha sido objeto de discusión en diversos enfoques teóricos y empíricos. Así, los autores encuentran ciertos puntos de acuerdo, en el sentido de que el comportamiento del trabajador no depende única y exclusivamente de sus capacidades técnicas, sino también de aspectos psicológicos y organizacionales que inciden en su rendimiento como trabajador. De este modo, la motivación puede ser considerada como un elemento que orienta el esfuerzo, la persistencia, y la calidad que se produce en la ejecución de las tareas. Por su parte, la productividad representa el resultado que se produce en el comportamiento del trabajador, observable a partir de la eficiencia, del cumplimiento de objetivos y del tipo y calidad del trabajo ejecutado.

Tabla 2*Relación entre motivación laboral y productividad*

Autor	Enfoque de motivación	Enfoque de productividad	Relación identificada
Engidaw (2021)	Motivación intrínseca y extrínseca	Dedicación laboral	Se pone de manifiesto que la motivación intrínseca y la motivación extrínseca tienen un efecto significativo en la dedicación al trabajo, siendo la motivación extrínseca la variable con más peso explicativo en el aumento del esfuerzo y en persistir en las tareas.
Hoxha y Ramadani (2024)	Motivación intrínseca	Desempeño y engagement	El análisis pone de manifiesto que la motivación intrínseca ejerce una influencia directa en el rendimiento laboral y refuerza el engagement al facilitar comportamientos proactivos y una mayor implicación en las actividades organizacionales.
Elamalki et al. (2024)	Motivación + incentivos	Desempeño laboral	La motivación se establece como una variable mediadora entre los incentivos organizacionales y la ejecución. Como se demuestra, únicamente los estímulos externos a través de la mediación de la motivación logran resultados.
Saltos y Saltos (2025)	Motivación laboral	Cumplimiento de objetivos	La existencia de una correlación positiva y significativa ($r = 0.308$; $p < 0.05$), lo que va en línea con la motivación laboral dado que,

			ayuda a llegar a los objetivos institucionales.
Nusraningrum et al. (2024)	Motivación y entorno laboral	Desempeño laboral	Se demuestra que la relación entre motivación y desempeño está condicionada por el entorno laboral y el compromiso, lo que indica que la motivación no actúa de forma aislada, sino en interacción con factores contextuales.
Flores et al. (2026)	Motivación integral	Productividad laboral	Se confirma que altos niveles de motivación se asocian con mayor productividad, reflejada en eficiencia, compromiso y calidad del trabajo, mientras que la baja motivación se vincula con menor rendimiento y desgaste laboral.

Fuente: Elaborada por la autora

En este marco, se confirma la relación positiva entre la motivación, la eficiencia y el cumplimiento de objetivos, aunque su intensidad depende del contexto donde se analice. Por ello, la productividad de los emprendimientos de la EPS no se explica solo por factores técnicos, sino por el nivel de motivación laboral de los trabajadores, justificando el análisis conjunto de las variables seleccionadas para llevar a cabo el estudio.

CAPÍTULO 3

Metodología de la investigación

1.9. Tipo de investigación

El presente estudio fue desarrollado mediante el enfoque cuantitativo, caracterizado principalmente por la obtención y procedimiento de información cuantificable con la finalidad de reconocer tendencias, establecer relaciones entre variables y comprobar la hipótesis a través del uso de técnicas estadísticas. Cabe recalcar que se facilita medir de manera objetiva el nivel de motivación laboral y desempeño productivo, contribuyendo a obtener resultados que se puedan verificar y generalizar dentro del contexto de los emprendimientos de la EPS.

La investigación se realizó bajo un diseño no experimental, de tipo transversal y alcance correlacional. Se adoptó el diseño no experimental puesto que las variables no se manipularon, sino que fueron analizadas tal como se presentan en los emprendimientos de la EPS del cantón La Troncal; el corte transversal permitió el análisis de los datos en un único momento temporal, lo cual facilitó el análisis de los juicios de los trabajadores de la EPS en torno a la motivación laboral y la productividad. Finalmente, el alcance correlacional fue relevante porque la investigación se realizó para determinar la relación entre ambas variables y no para intervenir o modificar las condiciones organizacionales de los emprendimientos estudiados.

1.10. Metodología de recolección de datos

La obtención de la información se realizó empleando la encuesta como técnica, dado que esta permitió obtener información directa de los trabajadores de los emprendimientos de la EPS del cantón La Troncal. Cabe mencionar que este instrumento fue adecuado para la presente investigación, la cual mantiene un enfoque cuantitativo, al

facilitar la recolección de datos estandarizados con relación en las percepciones, actitudes y comportamientos asociados a la motivación laboral y la productividad.

El instrumento fue empleado mediante un cuestionario estructurado, basándose en la escala tipo Likert con cinco niveles, que van desde totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo (Anexo 6). Este cuestionario fue organizado en tres secciones. La primera se centra en obtener información sociodemográfica del encuestado. La segunda, información del emprendimiento, y la tercera contiene ítems correspondientes a las variables de estudio. Por consiguiente, la aplicación del instrumento permitió obtener información confiable que posteriormente fue analizada mediante herramientas estadísticas para analizar la relación entre variables y así comprobar o refutar la hipótesis planteada anteriormente.

Del mismo modo, el instrumento se diseñó teniendo en cuenta dimensiones específicas a cada variable, para así evitar la duplicación de ítems y la mezcla de constructos. En el caso de la motivación laboral, se incorporaron como dimensiones el reconocimiento, las condiciones laborales, la participación, el desarrollo personal y la motivación intrínseca, y para la productividad se usaron dimensiones de cumplimiento, eficiencia, calidad, compromiso y proactividad.

1.10.1. Población y muestra

La población considerada para el desarrollo investigativo se conformó por emprendimientos que pertenecen a la EPS, que se ubican en el cantón La Troncal, provincia del Cañar. La identificación de esta población fue realizada a través del catastro del Registro Único de Contribuyentes, conocido por sus siglas RUC, mismo que es proporcionado por el Servicio de Rentas Internas, permitiendo filtrar los registros en función de su ubicación geográfica y el tipo de organización. Por ende, mediante este

proceso se determinó que existe una población de 62.103 unidades que corresponden a emprendimientos que se encuentran activos en el sector.

Con el objetivo de delimitar el marco muestral, se tomó como referencia información secundaria que proviene de investigaciones realizadas dentro del marco de la EPS, las cuales reflejan la importancia y representatividad del sector para el desarrollo de la economía local. En base a lo anterior, se realizó la definición de una muestra representativa planteando como finalidad obtener resultados confiables.

El tamaño de la muestra fue determinado mediante la fórmula para poblaciones finitas, tomando a consideración un nivel de confianza del 95% ($Z = 1.96$), un margen de error del 10% ($e = 0.1$) y una probabilidad de ocurrencia y no ocurrencia de $p = q = 0.5$, lo que permitió obtener una muestra mínima de 96 unidades. Cabe recalcar que dicho procedimiento garantizó la representatividad estadística de los datos.

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

$$N = 62.103$$

$$Z = \text{nivel de confianza al 95\%} = 1.96$$

$$p = \text{probabilidad de éxito} = 0.05$$

$$q = \text{probabilidad de fracaso} = 0.5$$

$$e = \text{error muestral} = 0.10$$

$$n = \frac{62.103 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.10^2 * (62.103 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 96$$

La técnica de muestreo empleada fue de tipo no probabilístico por conveniencia, ya que la elección de los participantes se basó en la accesibilidad y disponibilidad que tienen los mismos, al momento de la aplicación de la técnica en los emprendimientos de la EPS del cantón La Troncal (10 participantes). Se consideró pertinente emplear este tipo

de muestreo por las limitaciones de acceso a la población total, permitiendo de esta manera, obtener de una forma práctica información relevante para garantizar la validez del mismo.

1.10.2. Prueba piloto y confiabilidad del instrumento

A fin de comprobar la validez del instrumento de recolección de información, se realizó una prueba piloto aplicada sobre un grupo de 10 participantes de los emprendimientos de la EPS del cantón La Troncal, lo que permitió obtener información sobre la claridad, la comprensión y la coherencia de los ítems del cuestionario aplicado, al mismo tiempo que se tuvo la posibilidad de detectar fallos en la respuesta de las preguntas, asegurando que el instrumento sea el correcto para la aplicación del estudio.

Posteriormente, se llevó a cabo el análisis de la consistencia interna del cuestionario usando como técnica de análisis el cálculo del coeficiente Alpha de Cronbach ($\alpha = 0,71$), que permitió conocer el nivel de confiabilidad de los ítems que conforman las variables motivación laboral y productividad, ya que este coeficiente es el más utilizado en investigaciones de corte cuantitativo y permite conocer si los ítems del instrumento establecieron una medida homogénea del constructo que se intenta evaluar. Los resultados obtenidos demostraron que el instrumento presentó una fiabilidad aceptable encontrándose dentro de los parámetros establecidos en otras investigaciones del ámbito de las ciencias sociales.

Los resultados obtenidos demostraron que el instrumento presentó un nivel de confiabilidad aceptable, lo cual se situó dentro de los parámetros que se recomiendan en los estudios sociales, lo que significó que los ítems presentaban una buena relación entre sí y no evidenciaban redundancias significativas (Anexo 7). Por lo tanto, no fue necesario eliminar elementos del instrumento utilizado, de modo que el instrumento fue considerado válido y confiable para aplicar a la recolección de datos de forma definitiva,

puesto que permite medir la relación entre la motivación laboral y la productividad de forma precisa.

1.11. Operacionalización de variables

La operacionalización de variables contribuyó a descomponer las variables investigadas en dimensiones e indicadores observables, facilitando su medición a través del instrumento de recolección de datos. En la investigación, la variable independiente corresponde a la motivación laboral y la variable dependiente es la productividad, las cuales fueron estructuradas de acuerdo a los principales componentes teóricos, permitiendo evaluarlas a través de ítems específicos dentro del cuestionario.

Tabla 3

Matriz de operacionalización de variables

Variable	Dimensión	Indicador	Descripción del indicador	Técnica	Instrumento	Ítems
Motivación laboral	Reconocimiento	Valoración de logros	Percepción del trabajador sobre el reconocimiento recibido	Encuesta	Cuestionario	1
	Condiciones laborales	Seguridad y ambiente	Condiciones físicas y psicológicas del entorno laboral	Encuesta	Cuestionario	2
	Participación	Inclusión en decisiones	Nivel de participación en la toma de decisiones	Encuesta	Cuestionario	3

	Desarrollo personal	Oportunidades de crecimiento	Acceso a capacitación y desarrollo profesional	Encuestas	Cuestionario	4
	Motivación intrínseca	Interés por el trabajo	Grado de satisfacción y gusto por las tareas realizadas	Encuestas	Cuestionario	5
Productividad	Cumplimiento	Logro de metas	Nivel de cumplimiento de objetivos establecidos	Encuestas	Cuestionario	6
	Eficiencia	Uso del tiempo	Capacidad de realizar tareas en el tiempo asignado	Encuestas	Cuestionario	7
	Calidad	Nivel de resultados	Grado de calidad en los productos o servicios	Encuestas	Cuestionario	8
	Compromiso	Responsabilidad laboral	Nivel de responsabilidad y dedicación	Encuestas	Cuestionario	9
	Proactividad	Generación de mejoras	Capacidad de proponer ideas e innovar	Encuestas	Cuestionario	10

Fuente: Elaborada por la autora

1.12. Aplicación y análisis del instrumento de evaluación

La aplicación del instrumento se realizó a los trabajadores de los emprendimientos de la EPS del cantón La Troncal, quienes constituyen la unidad de análisis central de la

investigación. El cuestionario se realizó vía online para garantizar la confidencialidad de la información, así como la veracidad de las respuestas. De la misma manera, contribuyó al fácil acceso del personal y así poder emplearla de manera efectiva, lo que permitió obtener datos completos y fiables sobre la percepción de los encuestados respecto a la motivación laboral y la productividad.

El procesamiento de la información se realizó mediante el software estadístico Excel, a través del mismo se llevó a cabo el análisis de carácter descriptivo, para determinar los niveles de cada variable y un análisis inferencial para determinar la relación que existe entre motivación laboral y productividad. Además, se empleó el estadístico de correlación de Spearman conforme a los resultados obtenidos en el test de normalidad para comprobar la hipótesis formulada, lo cual permitió identificar la intensidad de la relación entre las variables y poder dar respuesta a los objetivos planteados en el estudio.

CAPÍTULO 4

Resultados de la investigación

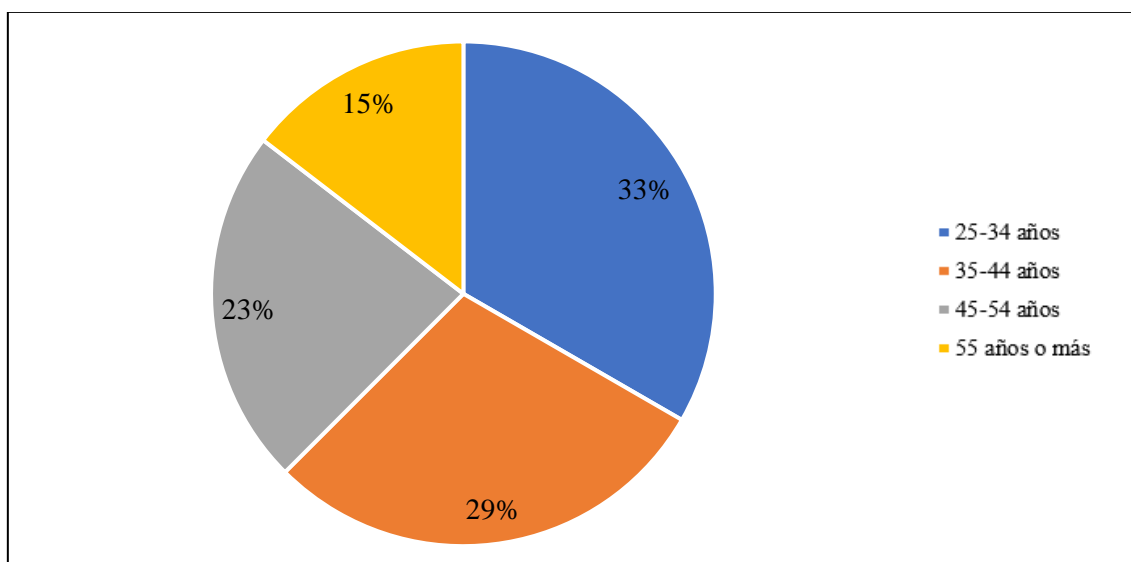
1.13. Resultados de la encuesta

Los resultados presentados en este punto corresponden a la aplicación de la encuesta dividida por secciones mismos que dan respuesta a los objetivos planteados anteriormente. De este modo, permitieron caracterizar el perfil de los trabajadores y de los emprendimientos que pertenecen a la EPS del cantón La Troncal, así como analizar las percepciones asociadas a la motivación laboral y la productividad.

Sección 1: Perfil del encuestado

Figura 1

Edad

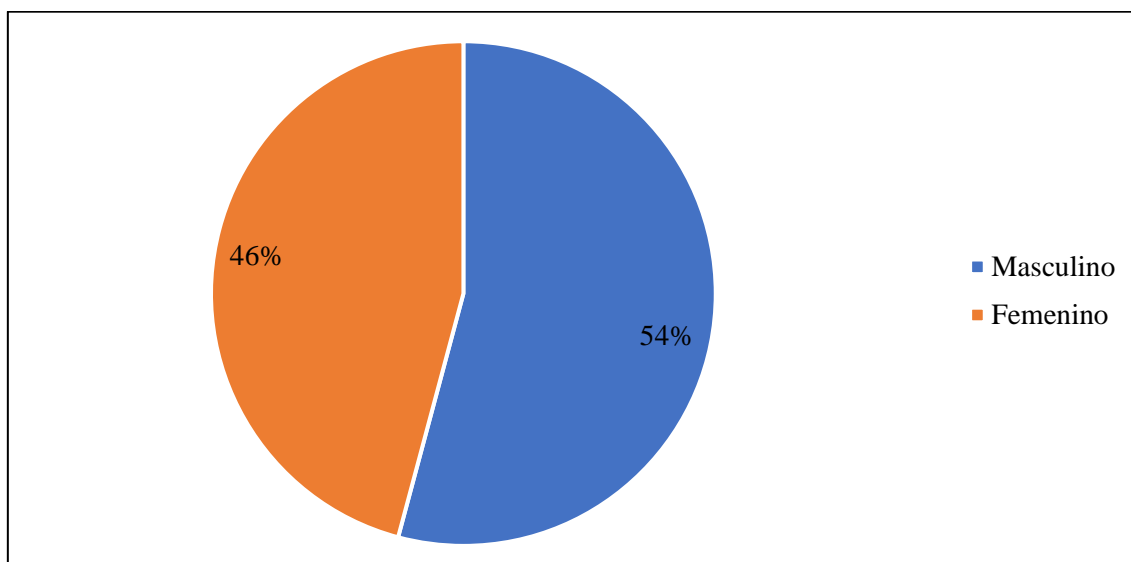


Con relación a la edad de los encuestados, se muestra que el grupo predominante corresponde al rango de 25 a 34 años, representando el 33%, seguido por el grupo de 35 a 44 años por el 29%. Esto indica que la mayoría de los trabajadores pertenece a una población joven o adulta, en etapa productiva activa. Además, los rangos correspondientes a 45 a 54 años, representados por el 23% y 55 años o más por el 15%, tienen una presencia mucho menor dentro de los emprendimientos, lo que sugiere una

participación disminuida. Estos resultados facilitan inferir que el sector de la EPS en La Troncal está impulsado principalmente por población joven, favoreciendo el dinamismo, adaptabilidad y disposición para trabajar en diferentes áreas.

Figura 2

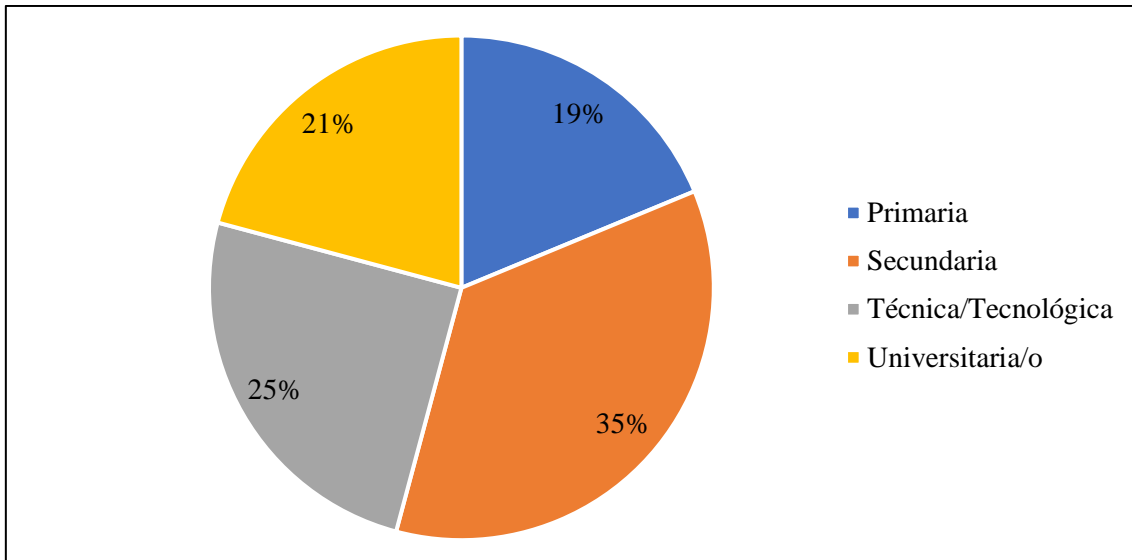
Género



En lo que respecta al género, se identifica una ligera predominancia del género masculino con el 54% frente al femenino con el 46%, reflejando una participación equilibrada entre ambos grupos mencionados. En consecuencia, esta distribución muestra que los emprendimientos de la EPS no presentan una brecha significativa asociada al género, lo que permite inferir que tanto los hombres como las mujeres participan de manera activa en las diferentes actividades productivas.

Figura 3

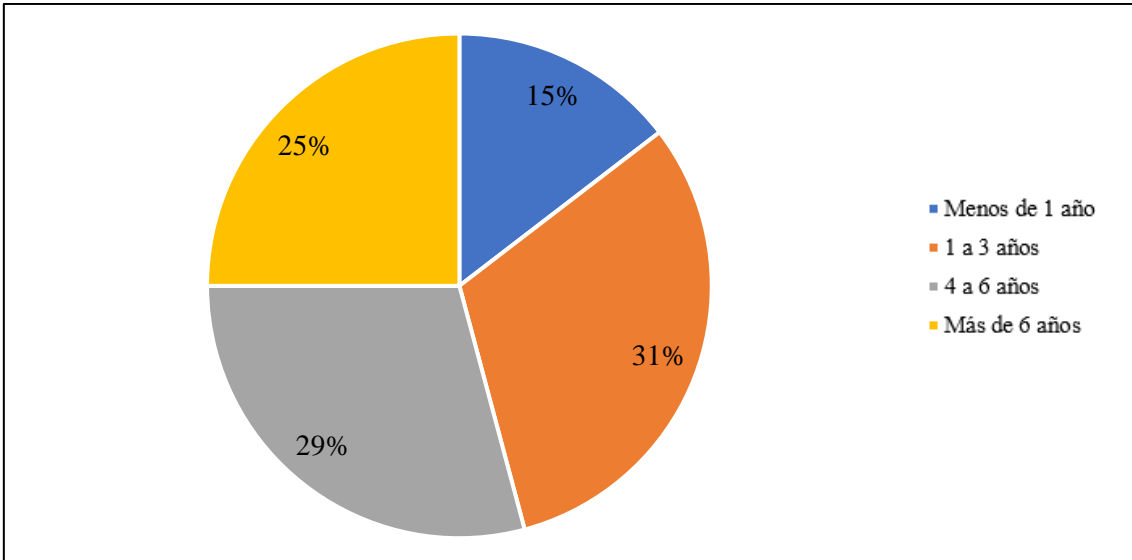
Nivel educativo



El nivel educativo significa que quienes poseen el mayor porcentaje es quienes tienen educación secundaria con el 35%, seguido por formación técnica o tecnológica con el 25%. Esto muestra un nivel de preparación intermedio que predomina entre los encuestados. Conjuntamente, un 21% cuenta con estudios universitarios, en tanto que el 19% presenta únicamente educación primaria, por lo que estos resultados revelan que la mayoría de las personas que cooperaron en la encuesta cuentan con formación básica y media, influyendo en el desarrollo de sus actividades laborales, así como en la implementación de estrategias organizacionales y productivas para beneficio de los emprendimientos.

Figura 4

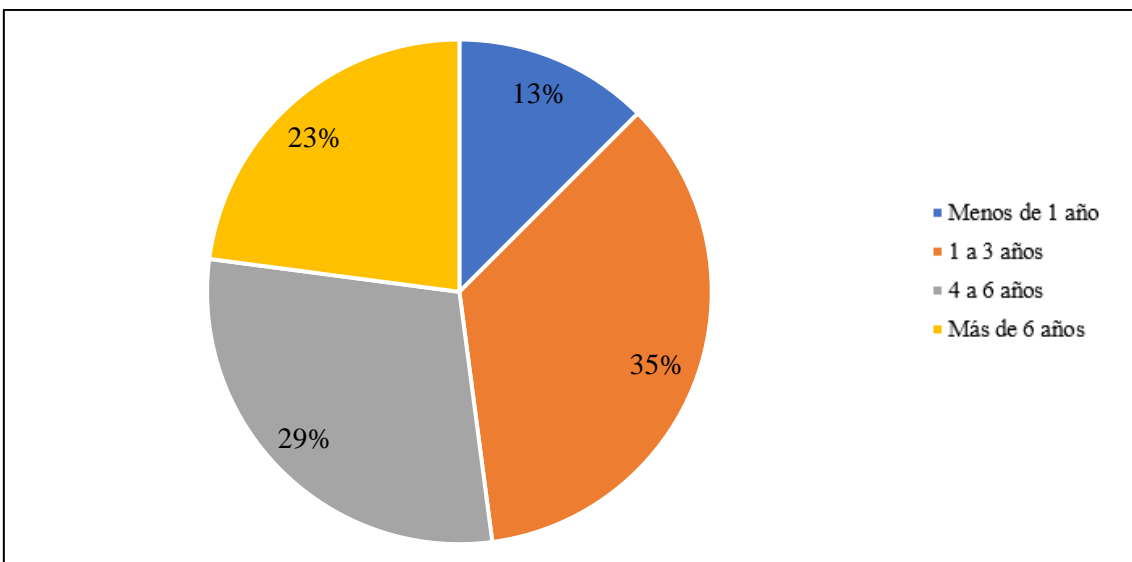
Experiencia



Con base en la experiencia laboral en los emprendimientos, se identifica que la mayoría corresponde a un rango de 1 a 3 años con el 31%, seguido por 4 a 6 años con el 29% y más de 6 años el 25%. En tanto que el grupo con menos de un año, 15%, presenta una menor representación. Cabe mencionar que estos hallazgos resaltan que la mayoría de los encuestados cuentan con experiencia moderada dentro de los emprendimientos, permitiéndoles participar en las decisiones y garantizar la estabilidad del emprendimiento.

Figura 5

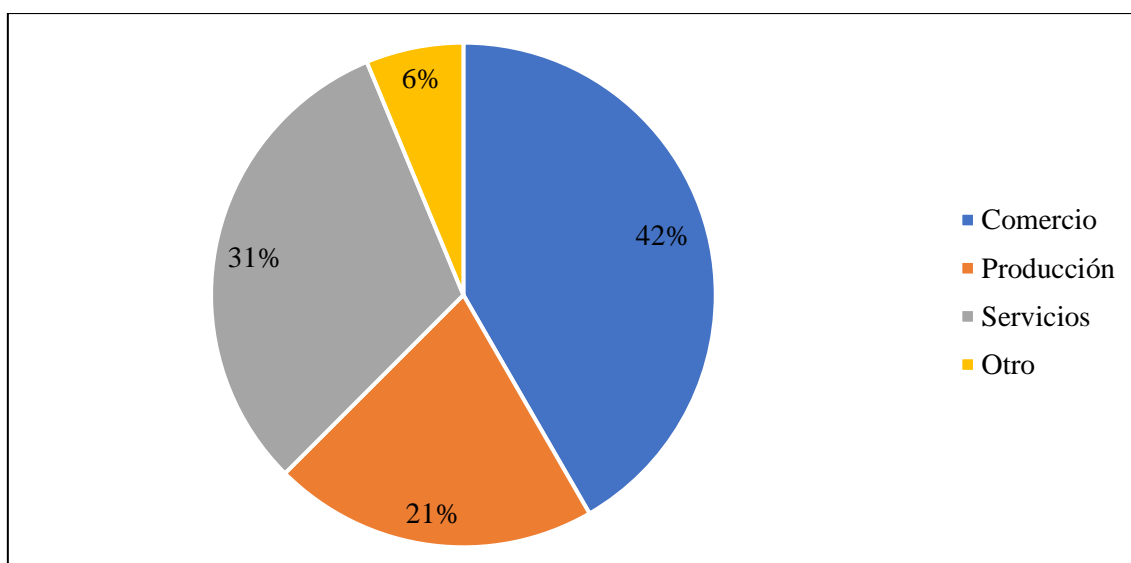
Antigüedad del emprendimiento



En cuanto a la antigüedad de los emprendimientos se destaca el 35% de negocios quienes tienen de 1 a 3 años, seguido por el 29% con 4 a 6 años, mientras que el 23% supera los seis años de haberse fundado y el 13% tiene menos de un año. Con esta distribución se visibiliza que gran parte de quienes deciden ser parte de la EPS se encuentran en etapas de consolidación, logrando mantenerse activos en el mercado durante el periodo señalado, a pesar de que constantemente enfrentan desafíos para su fortalecimiento y crecimiento organizacional.

Figura 6

Sector económico

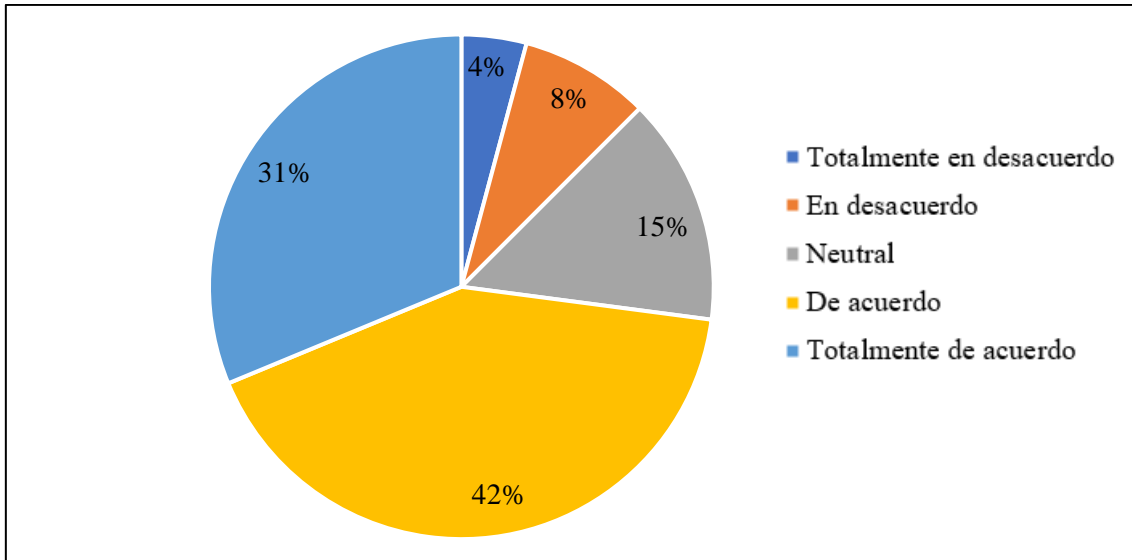


El sector económico se identifica una clara predominancia del sector comercial con el 42%, seguido por el sector de servicios con el 31% y en menor proporción el sector de producción con el 21%, en tanto que el 6% corresponde a otros sectores. Cabe mencionar que estos resultados permiten visibilizar que las actividades comerciales son la fuente principal de los ingresos de los emprendimientos que pertenecen y hacen parte de la EPS del cantón La Troncal, reflejando una clara orientación hacia la compraventa de bienes, así como una menor participación dentro de las actividades productivas de transformación.

Motivación laboral

Figura 7

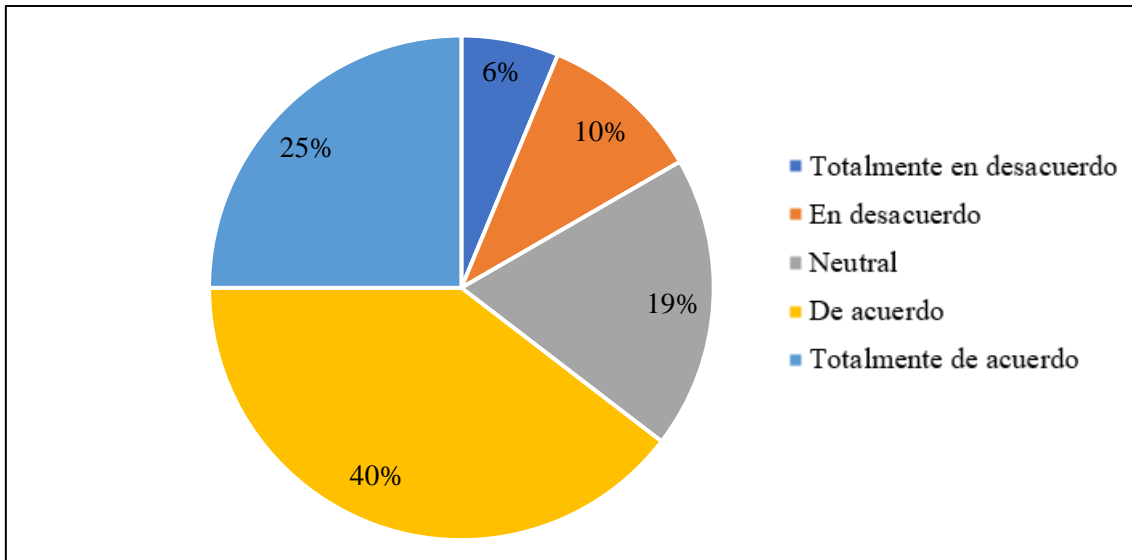
Ambiente laboral



Con relación al ambiente laboral, se identifica que el 42% de las personas encuestadas se encuentra de acuerdo y el 31% totalmente de acuerdo, reflejando que la mayoría percibe un entorno de trabajo positivo y con buenas relaciones interpersonales. Por el contrario, el 15% de las personas que fueron encuestadas se mantienen neutrales y el 8% y 4% manifiestan estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, reflejando que, en términos generales, los emprendimientos de la EPS representan condiciones favorables en cuanto al clima laboral, constituyendo un factor fundamental para el fortalecimiento de la motivación en quienes trabajan en estos emprendimientos.

Figura 8

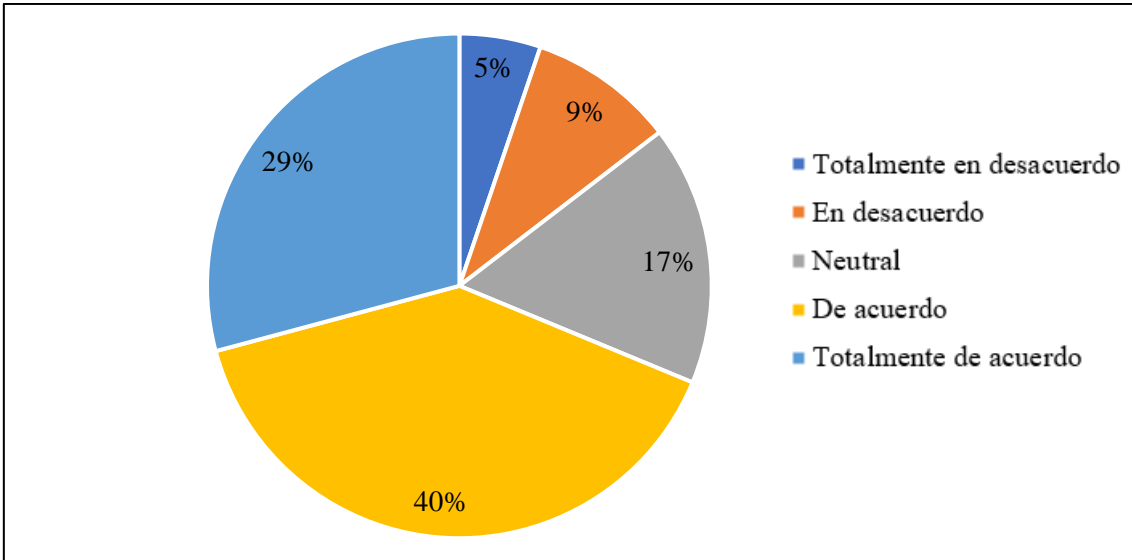
Condiciones laborales



En cuanto a las condiciones laborales brindadas en los diferentes emprendimientos, el 40% de los encuestados muestra estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con un 25%, lo que refleja una percepción positiva sobre aspectos relacionados al espacio físico, recursos y seguridad que brindan en el espacio laboral. No obstante, el 19% se mantiene neutral y el 10% y 6% se mantienen en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, mostrando que a pesar de que cierto porcentaje lo percibe como positivo, aún existen limitaciones en algunos emprendimientos. En este contexto, aunque la mayoría identifique condiciones oportunas, existen áreas que se deben mejorar para motivar al personal.

Figura 9

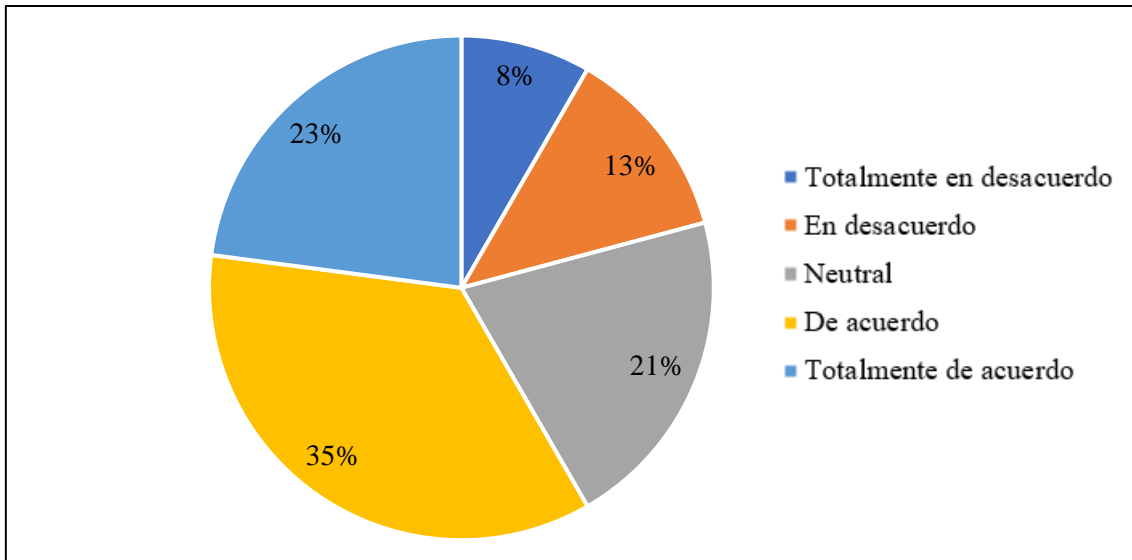
Motivación diaria



Con relación a la motivación para cumplir con las responsabilidades asignadas, se identifica que el 40% de las personas encuestadas se encuentran de acuerdo, en tanto que el 29% está totalmente de acuerdo, demostrando la existencia de un nivel alto de disposición para desempeñar las diferentes actividades en el ámbito laboral. Por otra parte, el 17% representan una postura neutral, mientras que el 9% está en desacuerdo y el 5% totalmente en desacuerdo. Lo que refleja que una parte de trabajadores no siente plena motivación, estos resultados que permiten exponer que los emprendimientos requieren de estrategias que permitan a todos los empleados sentirse motivados para llevar a cabo las actividades diarias.

Figura 10

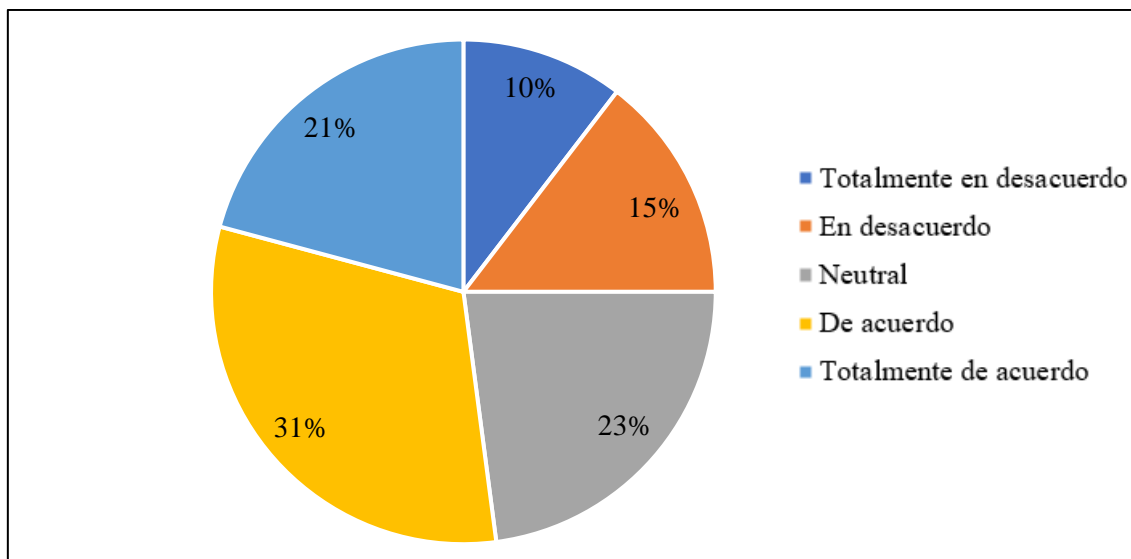
Participación



Con referencia en la participación para tomar decisiones, el 35% de las personas encuestadas indicaron que están de acuerdo y el 23% totalmente de acuerdo, puesto que más de la mitad percibe que la opinión es tomada en cuenta para garantizar la flexibilidad en las diferentes actividades y mantener la sostenibilidad de los emprendimientos en el tiempo. Sin embargo, un 21% se mantiene neutral y el 13% en desacuerdo y el 8% totalmente en desacuerdo, dejando visible que aún existe una proporción de trabajadores que no se sienten incluidos dentro de este proceso, mostrando que la participación es un aspecto de gran importancia, pues si bien presenta niveles aceptables, requiere fortalecerlo para mejorar la motivación de los trabajadores.

Figura 11

Desarrollo



En cuanto a las oportunidades de desarrollo, el 31% de quienes fueron encuestados se encuentran de acuerdo y el 21% totalmente de acuerdo, reflejando la existencia de una percepción moderadamente positiva con referencia al crecimiento dentro de los emprendimientos. Sin embargo, el 23% de los encuestados se mantienen neutrales, mientras que el 15% en desacuerdo y el 10% totalmente en desacuerdo, demostrando que una parte importante de las personas encuestadas y trabajadoras de los diferentes emprendimientos consideran que existen limitaciones para acceder a las oportunidades de desarrollo, por lo que estos resultados logran identificar que este factor representa una de las principales debilidades para la motivación laboral, influyendo en el desempeño y, por ende, en el compromiso de los trabajadores.

Conforme a los resultados obtenidos en la sección de motivación laboral, se refleja que los trabajadores de los emprendimientos que conforman la EPS muestran valoraciones con una proyección positiva en relación al clima laboral, las condiciones laborales y la voluntad para asumir sus responsabilidades. En otras palabras, se presenta como el factor motivacional contribuye al desarrollo de las actividades. No obstante, hay que subrayar que este tipo de comportamiento puede ser explicado por la característica

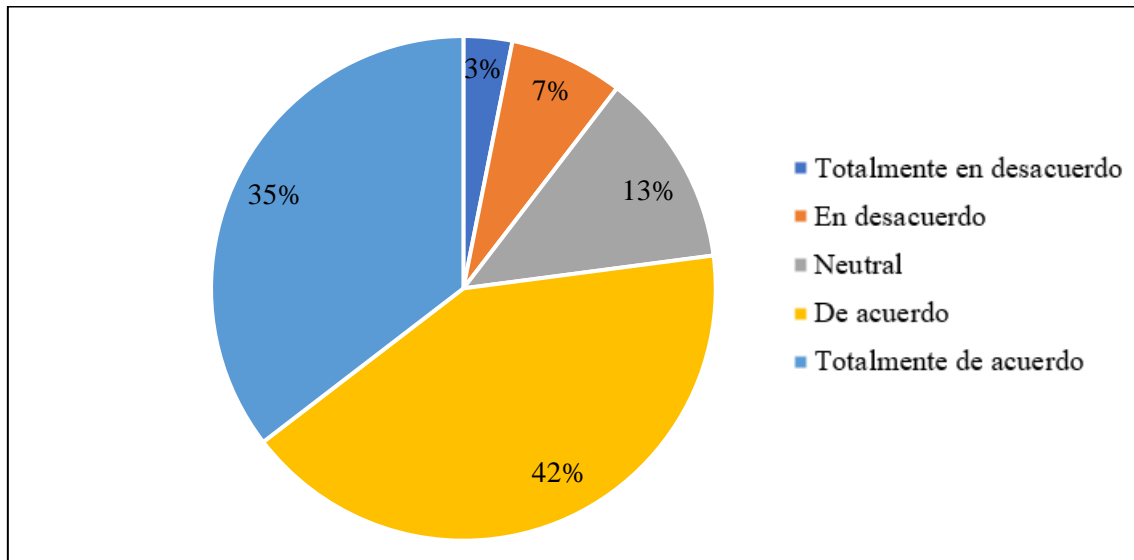
cooperativa y social de este tipo de iniciativas, donde la cercanía, el apoyo mutuo y estructuras menos complejas favorecen el desarrollo de un clima organizacional propicio.

No obstante, al identificar preguntas con negativas y neutras, sobre todo en las variables como participación y desarrollo, se pone de manifiesto que no todos los trabajadores perciben las mismas oportunidades en cuanto al desarrollo o a ser incluidos en los procesos de toma de decisiones, mostrando la existencia de limitaciones estructurales en algunos de los emprendimientos. Por tanto, los resultados implican que, aun cuando la motivación laboral sea aceptable, debe ser fortalecida a partir de estrategias orientadas al reconocimiento, la participación y las oportunidades de desarrollo.

Productividad

Figura 12

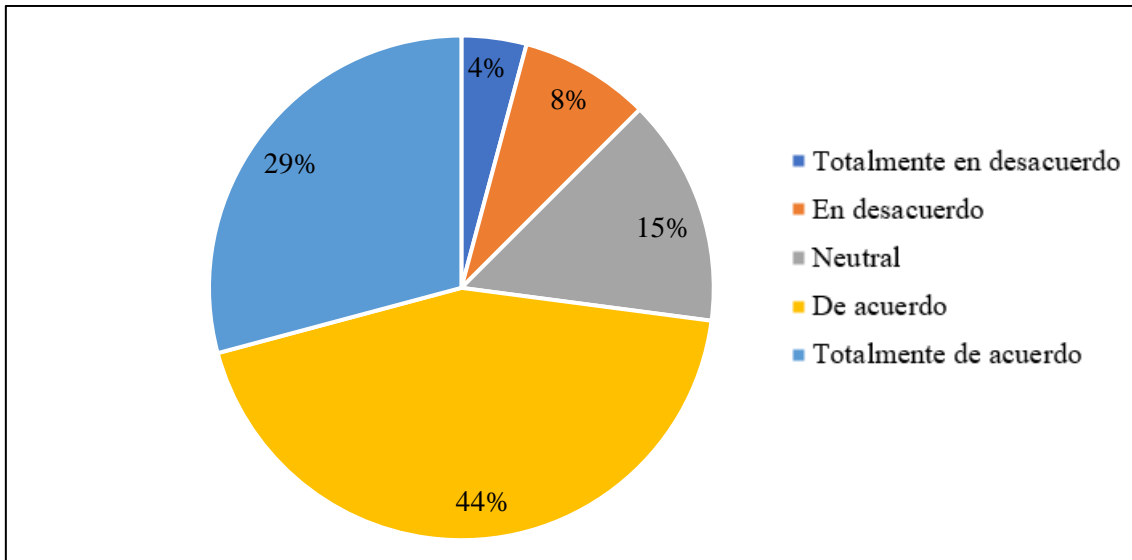
Cumplimiento de metas



Con referencia en el cumplimiento de metas, se identifica que el 42% de las personas encuestadas se encuentra de acuerdo y el 35% totalmente de acuerdo, mostrando que la gran mayoría logra cumplir con los objetivos establecidos en el trabajo. Por otra parte, el 13% se mantiene neutral y mientras que el 7% y el 3% manifiesta estar desacuerdo y totalmente en desacuerdo de manera respectiva. Estos resultados revelan que existe un nivel alto de responsabilidad y orientación al logro dentro de los emprendimientos, constituyendo un indicador positivo de productividad laboral.

Figura 13

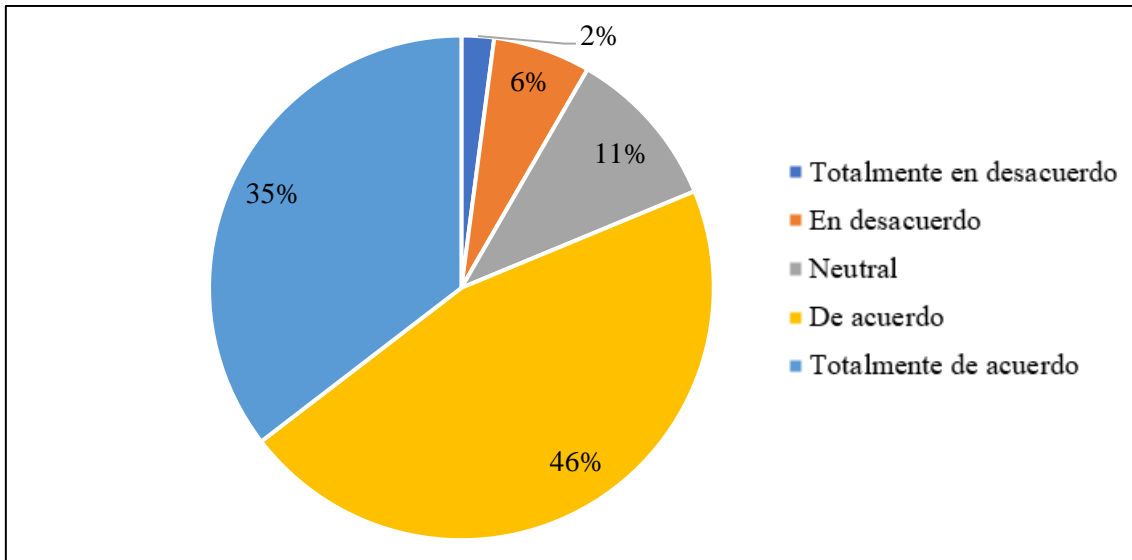
Eficiencia



Con respecto a la eficiencia en la realización de actividades, el 44% de las personas encuestadas se muestra conforme y el 29% plenamente conforme, indicando que la mayor parte considera que ejecuta sus actividades de forma eficiente, justo con el tiempo determinado para cada una. Sin embargo, un 15% presenta una disposición neutral, mientras que el otro 8% se manifiesta en desacuerdo y el 4% totalmente en desacuerdo, mostrando que existe una minoría con dificultades relacionadas con la administración del tiempo. De manera general, los hallazgos implican un nivel aceptable de eficiencia, aunque aún existen márgenes de mejora en los casos neutrales y en desacuerdo.

Figura 14

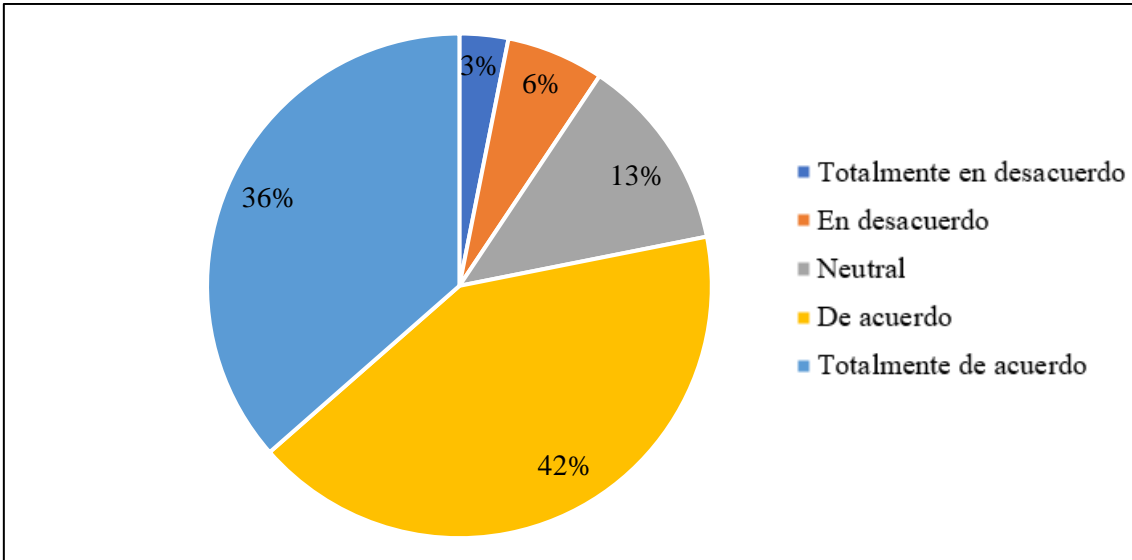
Calidad



En cuanto a la calidad laboral, se muestra que el 46% de los encuestados está de acuerdo y el 35% totalmente de acuerdo, demostrando que existe una fuerte orientación o enfoque a la entrega de productos o servicios de calidad. Por otra parte, el 11% se mantiene neutral, en tanto que el 6% y 2% presentan desacuerdo y totalmente en desacuerdo, de forma respectiva; Al mismo tiempo, los resultados identificados permiten evidenciar que la calidad representa uno de los aspectos más fortalecidos para que exista productividad, demostrando que el compromiso con los estándares de trabajo son el eje fundamental para que la empresa continúe activa.

Figura 15

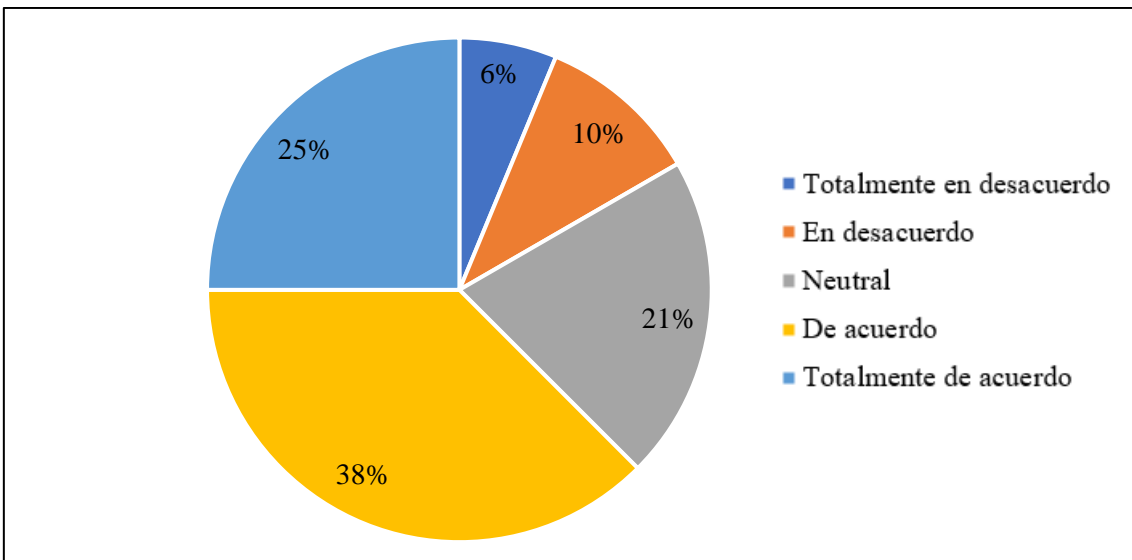
Compromiso



Basándose en los resultados obtenidos del compromiso laboral, el 42% de las personas están de acuerdo y el 36% totalmente de acuerdo, revelando la existencia de un alto nivel de responsabilidad para cumplir con las tareas asignadas en el trabajo. Sin embargo, se visualiza que el 13% se mantiene neutral y el 9% se distribuye entre desacuerdo y totalmente en desacuerdo, indicando que la mayoría de trabajadores asume sus funciones con seriedad y constancia, impactando de manera positiva en el rendimiento organizacional.

Figura 16

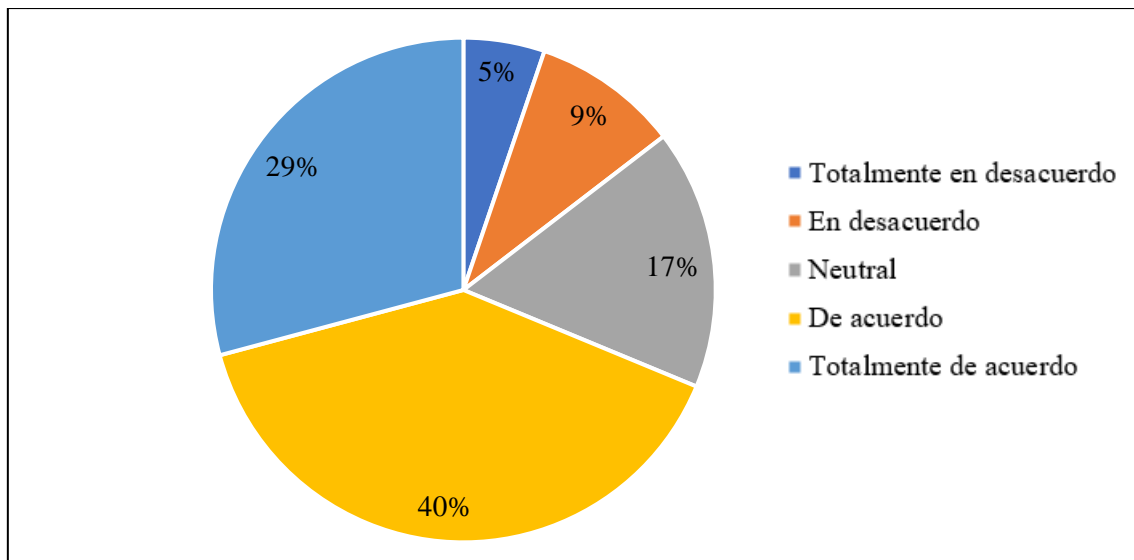
Proactividad



En cuanto a la proactividad, el 38% de quienes fueron encuestados se encuentran de acuerdo y el 25% totalmente de acuerdo, reflejando una disposición favorable en cuanto a la generación de ideas y mejoras para el emprendimiento. Sin embargo, el 21% es tan neutral, mientras que el 10% en desacuerdo y el 6% totalmente en desacuerdo, lo que muestra que gran parte de los trabajadores no participa para proponer mejoras dentro de los diferentes establecimientos, sugiriendo que a pesar de que existe una iniciativa favorable, todavía puede ser fortalecido para que todos se sientan incluidos.

Figura 17

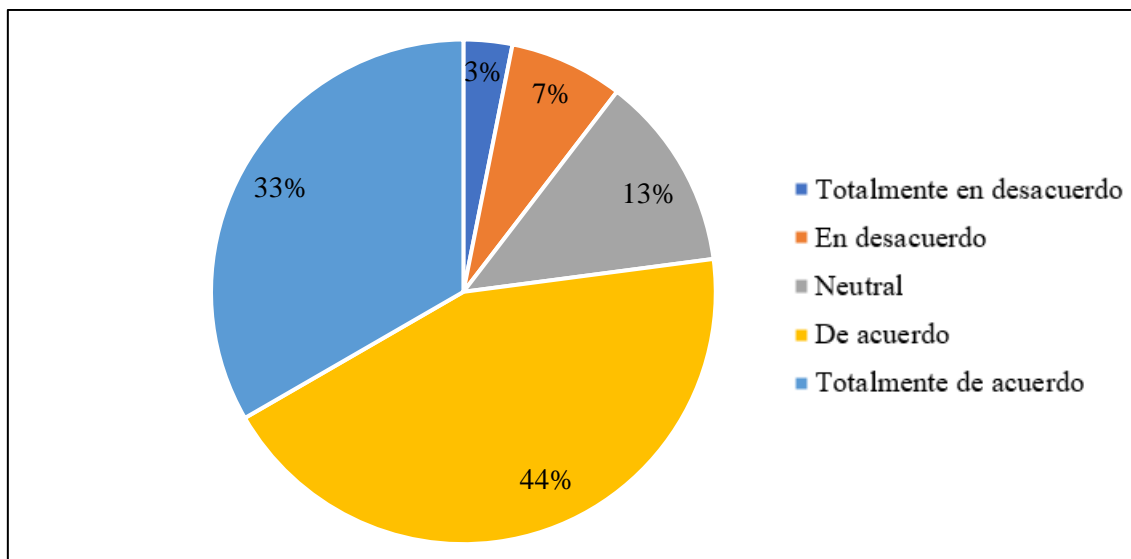
Mejora del desempeño



Respecto a la mejora del desempeño de los últimos meses, se muestra que el 40% se muestra de acuerdo y el 29% totalmente de acuerdo, indicando una percepción favorable sobre la evolución del rendimiento laboral. No obstante, el 17% se encuentra neutral y el 14% se encuentra en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, de manera respectiva, por lo que reflejan que pueden implementarse estrategias que permitan que el desempeño laboral aumente de manera uniforme en todos los casos.

Figura 18

Contribución al objetivo



Con relación en la contribución al logro de los objetivos de los establecimientos o emprendimientos de la EPS, el 44% de los encuestados se encuentra de acuerdo y el 33% totalmente de acuerdo, mostrando que la mayoría reconoce el impacto de su trabajo en los resultados organizacionales. Por otra parte, el 13% se encuentra neutral y el 10% distribuidos de manera respectiva entre desacuerdo y totalmente en desacuerdo, demostrando que los encuestados tienen conciencia de su rol dentro de los emprendimientos, lo que favorece el sentido de pertenencia y los orienta a obtener resultados mediante la ejecución de sus actividades.

En cuanto a la productividad, los resultados evidenciados en cada una de las figuras correspondientes a la sección muestran niveles mayoritariamente altos en aspectos como el cumplimiento de metas, la eficiencia, la calidad y el compromiso laboral, representando que los trabajadores logran desempeñar sus funciones de forma adecuada y contribuye al logro de objetivos de los objetivos planteados dentro de la organización.

Este comportamiento se explica a través de la experiencia acumulada por los trabajadores y por el sentido de responsabilidad que caracteriza a los emprendimientos que conforman la EPS, donde el trabajo se vincula a la sostenibilidad del negocio. No obstante, al existir respuestas neutrales y negativas en variables como proactividad y

mejora del desempeño, se visibiliza que no todos los trabajadores participan de forma activa en la generación de ideas o en procesos de mejora continua, sugiriendo una limitación dentro de la innovación organizacional. Por lo tanto, los resultados implican que, aunque la productividad es favorable, su sostenibilidad a largo plazo depende del fortalecimiento de la motivación laboral.

1.14. Resultados de la correlación

1.14.1. Prueba de normalidad

Con el fin de determinar el tipo de estadístico de correlación a emplearse, se verificó la distribución de las variables. Considerando que la muestra estuvo conformada por 96 casos, se revisaron los estadísticos de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk, enfatizando en el valor de significancia. En este análisis, ambas variables presentaron valores p inferiores a 0.05 en Shapiro-Wilk, por lo que se concluye que los datos no siguen una distribución normal. En consecuencia, es pertinente emplear la correlación de Spearman, al tratarse de un estadístico no paramétrico adecuado para variables ordinales y distribuciones no normales.

Tabla 4

Prueba de normalidad de las variables motivación laboral y productividad

Variable	Kolmogorov-Smirnov (Estadístico)	Sig.	Shapiro-Wilk (Estadístico)	Sig.	Interpretación
Motivación laboral	0.108	0.199	0.957	0.003	No normal
Productividad	0.131	0.067	0.934	0.000	No normal

Fuente: Elaborado por la autora

Analizando los datos presentados en la tabla 4, aunque en Kolmogorov-Smirnov los valores de significancia son superiores a 0.05, la prueba de Shapiro-Wilk muestra significancias menores a 0.05 en ambas variables estudiadas, por lo que se asume la

ausencia de normalidad. Así, se descarta el uso de correlación de Pearson y se procede a emplear la correlación de Spearman.

1.14.2. Correlación entre variables

Conforme a lo mencionado anteriormente, se empleó Rho de Spearman entre la variable de motivación laboral y la productividad. El resultado presentado a continuación muestra una correlación positiva alta y estadísticamente significativa, revelando que a medida que aumentan los niveles de motivación laboral, también aumentan los niveles de productividad de los trabajadores en los emprendimientos estudiados.

Tabla 5

Correlación de Spearman entre motivación laboral y productividad

Variables	Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	N	Interpretación
Motivación laboral – Productividad	0.770	0.000	96	Correlación positiva alta y significativa

Fuente: Elaborado por la autora

El coeficiente de correlación obtenido fue $\rho = 0,770$, con un nivel de significatividad $p = 0,000$, siendo este último menor que $0,05$, lo que permitió validar la hipótesis de investigación e inferir que hay una relación positiva y significativa entre motivación laboral y productividad en los emprendimientos de la EPS en el cantón La Troncal. Desde una perspectiva analítica, este resultado lleva a interpretar que mejores condiciones de motivación, mayor participación, desarrollo y ambiente laboral están asociados a mayores niveles de cumplimiento de metas, eficiencia, calidad, compromiso, proactividad y contribución del empleado a los objetivos del emprendimiento.

Los resultados estadísticos logrados a partir de la investigación revelan que la prevalencia de valoraciones por parte de los trabajadores con índices por encima de los establecidos, muestran una conexión entre la motivación laboral y la productividad de los trabajadores. El análisis de la normalidad mostró que las variables no presentaron

distribuciones normales, por tal razón se implementó Spearman, cuyos resultados reflejaron una asociación positiva, alta y significativa. Por lo tanto, esto conlleva a determinar que el mejoramiento del ambiente laboral, las condiciones de trabajo, la participación y las oportunidades de desarrollo influyen positivamente en el desempeño, así como en la eficiencia y en el logro de metas dentro de los emprendimientos correspondientes a la EPS del cantón La Troncal.

Este resultado no solo revela la existencia de una relación estadísticamente significativa, sino que, a su vez, tiene implicación práctica dentro de los emprendimientos. En este contexto, se interpreta que los trabajadores que perciben mejores condiciones de motivación, centrándose en el reconocimiento, participación, ambiente laboral favorable y oportunidades de desarrollo, presentan mayores niveles de productividad, expresados en el cumplimiento de metas, eficiencia, calidad y compromiso con cada una de las tareas asignadas.

Este comportamiento puede explicarse porque la motivación actúa como un impulsor del esfuerzo, la persistencia y la orientación al logro, y esto se traduce en un desempeño laboral favorable. Igualmente, estos resultados coinciden con lo que plantea Flores et al. (2026) al sostener que los trabajadores motivados tienen mayores niveles de eficiencia y compromiso. El resultado presentado no solo valida la hipótesis, sino que también muestra que la gestión de la motivación laboral es un elemento estratégico para mejorar la productividad de los emprendimientos de la EPS.

1.15. Discusión de resultados

Los resultados identificados muestran que los trabajadores de los emprendimientos de la EPS presentan niveles mayoritariamente positivos en cuanto a la motivación laboral, destacando aspectos como el ambiente laboral, la disposición para cumplir con sus responsabilidades. Sin embargo, también se han identificado en la

existencia de limitaciones en las dimensiones de desarrollo y participación. Este comportamiento se relaciona con lo planteado por Hoxha y Ramadani (2024), al señalar que la motivación intrínseca favorece el desempeño y el compromiso laboral, específicamente cuando el trabajador percibe sentido en sus actividades. En ese sentido, tanto los resultados del presente estudio como la investigación citada revelan que la motivación no depende de manera exclusiva de factores externos, sino de la percepción individual de cada trabajador.

En lo que se refiere a la productividad, los resultados destacan niveles adecuados en términos de cumplimiento de metas, eficiencia, calidad y compromiso, indicando un desempeño favorable por parte de los trabajadores. Este comportamiento se asocia a lo planteado por Rodríguez et al. (2024), a quienes sostienen mediante su estudio que la productividad laboral depende del esfuerzo individual y de la organización laboral, considerando las condiciones en las que se desarrollan. En ese sentido, los resultados coinciden con esta perspectiva al evidenciar que los trabajadores logran resultados adecuados en función de las condiciones que garanticen las organizaciones o emprendimientos.

Los hallazgos derivados del análisis de correlación indican la existencia de una asociación positiva y estadísticamente significativa entre la motivación laboral y la productividad, lo que sugiere que ambas variables se encuentran estrechamente relacionadas. Este resultado es consistente con lo planteado por Saltos y Saltos (2025), quienes consideran que existe una correlación positiva entre la motivación laboral y el logro de objetivos para el sector público en Ecuador. En este sentido, los resultados alcanzados en la presente investigación corroboran la evidencia empírica disponible mostrando que la motivación constituye un elemento clave en el desempeño laboral.

Finalmente se obtienen factores como la relación entre el trabajo, las condiciones del mismo, la participación, el desarrollo que inciden en la productividad de los trabajadores, lo que confirma la afirmación de Nusraningrum et al. (2024) quien manifiesta que la relación entre motivación y desempeño está supeditada a la relación laboral y al compromiso organizacional, lo que va en la misma dirección del enfoque propuesto en la investigación realizada, en donde motivación y desempeño no actúen por sí mismas, sino que en interacción con aquellos factores del contexto que potencian o limitan la productividad del trabajador.

CAPÍTULO 5

Propuesta de la investigación

1.16. Objetivo de la propuesta

Diseñar una propuesta de estrategias para fortalecer la motivación laboral y la productividad en los emprendimientos de la EPS del cantón La Troncal, mediante la implementación de acciones enfocadas al reconocimiento, el clima laboral, la participación y el desarrollo del talento humano.

1.17. Enfoque metodológico de la propuesta

La propuesta se desarrolló mediante el enfoque aplicado y práctico, orientado a solucionar los problemas identificados en los resultados del estudio, especialmente en relación con los niveles de motivación laboral y su incidencia en la productividad. Por consiguiente, este enfoque permitió el diseño de estrategias concretas y adaptadas al contexto de los emprendimientos de la EPS del cantón La Troncal, tomando en cuenta las características centradas en la organización, en los recursos que se encuentran disponibles y la dinámica laboral.

De la misma manera, la metodología utilizada se sustentó en un enfoque participativo y estratégico, donde se optó por implementar acciones que puedan ser desarrolladas por los emprendimientos sin requerir elevadas inversiones. Así, la propuesta fue organizada conforme a los principales factores de la motivación laboral que se obtuvieron en la investigación, enfatizando en el reconocimiento, el clima laboral, la participación y las oportunidades de desarrollo, con la intención de generar un efecto positivo sobre el desempeño y la productividad de los trabajadores.

Cabe mencionar que la propuesta formulada en el presente trabajo de investigación tiene una naturaleza propositiva y estratégica dado que se fórmula a partir de los resultados del estudio correlacional realizado, no abarca la ejecución de los

emprendimientos analizados ni la intervención de los mismos. En este sentido, las estrategias que se proponen son alternativas de fortalecimiento de la motivación laboral y de la productividad que los emprendimientos de la EPS pueden considerar como mecanismos de mejora en la organización.

1.18. Estrategias de intervención

A partir de los resultados de la investigación, se señalan los aspectos que se deben reforzar dentro de los emprendimientos, principalmente aquellos que se relacionan con la participación, el desarrollo y determinados elementos del entorno laboral. Por lo tanto, se proponen estrategias que mejoren la motivación laboral, llevando a incrementar los niveles de productividad. A continuación, se presentan las estrategias propuestas en la tabla:

Tabla 6*Estrategias para el fortalecimiento de la motivación laboral*

Estrategia	Sustento en resultados	Objetivo específico de la estrategia	Actividades principales	Responsable	Recursos	Tiempo	Costo referencial (USD)	Resultado esperado
Reconocimiento laboral	Se identificó que la motivación diaria es favorable, pero no homogénea, por lo que una parte de los trabajadores no se siente plenamente motivada.	Reforzar la valoración del esfuerzo y del cumplimiento laboral.	Implementar el reconocimiento verbal semanal; establecer “trabajador destacado del mes”; entregar diplomas simbólicos trimestrales.	Administrador	Cartulinas, diplomas impresos, espacio de reunión	3 meses iniciales	40,00	Mayor motivación cotidiana y fortalecimiento del compromiso.
Mejora del clima laboral	El ambiente laboral y las condiciones de trabajo fueron valorados positivamente, pero aún existe un grupo con percepciones neutrales o negativas.	Fortalecer relaciones interpersonales y condiciones de convivencia laboral.	Reuniones mensuales de integración; acuerdos internos de respeto; buzón de sugerencias; resolución participativa de conflictos.	Líder del emprendimiento	Material impreso, buzón, espacio de reunión	4 meses	35,00	Clima laboral más favorable y reducción de percepciones negativas.

Participación y liderazgo compartido	La participación fue una de las dimensiones más débiles de la motivación laboral.	Incrementar la inclusión de los trabajadores en decisiones operativas.	la Reuniones quincenales de consulta; registro de propuestas del personal; delegación de tareas con autonomía supervisada.	Propietario encargado	/	Formato de actas, hojas de registro	4 meses	20,00	Mayor sentido de pertenencia y fortalecimiento de la proactividad.
Desarrollo y capacitación	Las oportunidades de desarrollo presentaron el menor nivel de valoración positiva; además, en productividad se observaron debilidades en proactividad y mejora del desempeño.	Fortalecer capacidades laborales y generar mejora continua.	Dos talleres de atención al cliente y trabajo en equipo; una capacitación en innovación y mejora continua; acompañamiento interno.	Institución de apoyo propietario	/	Facilitador, proyector, material impreso	6 meses	120,00	Incremento de habilidades, mejora del desempeño y mayor proactividad.

Fuente: Elaborado por la autora

1.19. Modelo de gestión propuesto

Con base en los resultados obtenidos de la investigación se propone un modelo de gestión con orientación a fortalecer la motivación laboral como una estrategia para mejorar la productividad en los emprendimientos de la EPS del cantón La Troncal. Este modelo se basa en un enfoque sistémico en el que se articulan los factores motivacionales a partir del esfuerzo y su relación con el desempeño laboral, lo que hace posible la idea de una relación directa entre estas acciones y los resultados productivos obtenidos.

Tabla 7

Modelo de Gestión de la Motivación Laboral para el Incremento de la Productividad (MGM-PRO)

Fase	Componente	Contenido	Vinculación con resultados
Entrada	Diagnóstico	Resultados del estudio sobre motivación y productividad.	Se detectaron debilidades en participación, desarrollo, proactividad y mejora del desempeño.
Proceso	Intervención	Aplicación de estrategias de reconocimiento, clima laboral, participación y capacitación.	Cada estrategia responde a un hallazgo específico identificado en la encuesta.
Salida	Resultados esperados	Mejora de la motivación y fortalecimiento de la productividad.	Se espera elevar participación, desarrollo, proactividad, cumplimiento y desempeño.
Control	Seguimiento	Monitoreo mediante KPIs con línea base, meta y plazo.	Permite verificar si la propuesta genera cambios medibles.

Fuente: Elaborado por la autora

El modelo propuesto está diseñado a partir de la interacción de tres fases. En la fase de entrada se pueden encontrar los factores de la motivación laboral que inciden de forma más directa en las conductas de los trabajadores, enfatizando en: el reconocimiento, el clima laboral, la implicación en el proceso de toma de decisiones y las oportunidades de desarrollo. A su vez, estos elementos son considerados como la base para el diseño de las acciones de intervención y se llevarán a cabo dentro de estos emprendimientos.

A nivel del proceso se llevan a cabo las estrategias dirigidas a reforzar los factores motivacionales y las acciones como el reconocimiento del rendimiento, la mejora del ambiente laboral, la promoción de la participación y la formación. Así, las estrategias se enfocan en crear unas condiciones que optimicen el compromiso y la satisfacción laboral en los trabajadores.

Como resultado, en la fase de salida se obtienen los resultados esperados del modelo, expresados en el aumento de la productividad laboral, que se pone de manifiesto en el cumplimiento de metas, el uso eficaz del tiempo, la calidad del trabajo, el compromiso organizacional y la proactividad de los trabajadores. De este modo, el modelo permite establecer una relación clara entre la motivación laboral y la productividad de los emprendimientos.

1.20. Plan de implementación

A fin de asegurar la aplicación efectiva de la propuesta se procedió a realizar un plan de implementación que organiza las actividades, las responsabilidades y los tiempos de ejecución. El plan de implementación se puede adaptar a las condiciones de cada emprendimiento, favoreciendo así la ejecución de la misma en situaciones reales.

Tabla 8

Plan de implementación de la propuesta

Actividad	Descripción	Responsable	Tiempo	Recursos	Costo referencial (USD)
Socialización de la propuesta	Presentación de resultados y explicación de estrategias al personal.	Administrador	Semana 1	Material informativo e impresiones	15,00

Diseño del programa de reconocimiento	Definir criterios, periodicidad y forma de reconocimiento al personal.	Administrador	Semana 2	Diplomas, formato de evaluación	25,00
Implementación del buzón de sugerencias	Recopilar propuestas del personal y discutir las en reuniones.	Líder del emprendimiento	Semana 3	Buzón y formatos	10,00
Reuniones quincenales participativas	Espacios para revisar avances, problemas y propuestas de mejora.	Propietario encargado	/ Meses 1 a 6	Actas, espacio físico	0,00
Taller 1: trabajo en equipo	Fortalecer clima laboral y cooperación interna.	Facilitador externo institución aliada	/ Mes 2	Material didáctico	40,00
Taller 2: atención al cliente y compromiso	Mejorar calidad del trabajo y sentido de responsabilidad.	Facilitador externo institución aliada	/ Mes 3	Material didáctico	40,00
Capacitación en innovación y mejora continua	Impulsar proactividad y mejora del desempeño.	Facilitador externo propietario	/ Mes 4	Guías, proyector	40,00
Evaluación de indicadores	Revisión mensual de avances y ajuste de estrategias.	Administrador	Meses 2 a 6	Formato de control	45,00

Fuente: Elaborado por la autora

1.21. Indicadores de seguimiento (KPIs)

En el marco de la evaluación para comprobar la efectividad de la implementación de la propuesta, se establecen indicadores que acompañan el seguimiento de la misma,

los cuales permiten medir de forma cuantitativa el impacto de la propuesta a través del nivel de motivación laboral y de productividad. De esa manera, resulta factible el seguimiento de los niveles de desempeño de los trabajadores y la toma de decisiones orientadas a aumentar los niveles de rendimiento organizacionales en las prácticas de emprendimiento de la EPS.

Tabla 9

Indicadores de seguimiento (KPIs)

Indicador	Fórmula	Frecuencia	Meta
Nivel de motivación	$NM = \frac{\sum X_i}{n}$	Mensual	≥ 4
Cumplimiento de metas	$CM = \frac{\text{Metas logradas}}{\text{Metas propuestas}} \times 100$	Mensual	$\geq 80\%$
Nivel de compromiso	$NC = \frac{\sum X_i}{n}$	Mensual	≥ 4
Productividad laboral	$PL = \frac{\text{Producción total}}{\text{Tiempo total}}$	Mensual	Incremento

Fuente: Elaborado por la autora

1.22. Factibilidad de la propuesta

La propuesta tiene una alta factibilidad de aplicación ya que las estrategias planteadas no suponen grandes inversiones económicas, sino que principalmente se basan en un uso adecuado de la gestión del talento humano y en un uso óptimo de los recursos disponibles en los emprendimientos. Desde la perspectiva técnica, las acciones propuestas son simples y no requieren de conocimientos especializados, lo que facilitará su implementación en contextos de la EPS.

Desde el punto de vista económico, la propuesta resulta válida, puesto que gira en torno a acciones de bajo costo, como el reconocimiento laboral, la mejora del clima organizacional o la incorporación de las personas trabajadoras. Por su parte, en lo que respecta a lo operativo, la propuesta es factible, dado que se adapta a la realidad de las empresas, siendo plausible poder llevarlas a cabo sin que la actividad diaria se vea

notablemente afectada. En conjunto, estos aspectos son los que permiten que la propuesta perdure y siga siendo efectiva en el tiempo.

CAPÍTULO 6

Conclusiones y recomendaciones

1.23. Conclusiones

En conclusión, los trabajadores de los emprendimientos de la EPS del cantón La Troncal tienen un grado de motivación laboral alto, ya que sus opiniones sobre el entorno laboral, las condiciones de trabajo y la motivación en cuanto a sus funciones son positivas. Igualmente, se han identificado debilidades en lo que respecta a la participación en la toma de decisiones y las oportunidades de desarrollo, mismas que se deben fortalecer para que la motivación sea integral.

Es relevante concluir que el índice de productividad de los trabajadores es elevado, quedando evidenciado el logro de objetivos de los emprendimientos, resaltando la capacidad para ejecutar las actividades laborales, la calidad del propio trabajo y el compromiso laboral; además, se identifican oportunidades de mejora en las que la proactividad y la homogeneidad de la práctica son determinantes para reducir el nivel de rendimiento.

Se evidencia la presencia de una asociación positiva elevada y estadísticamente relevante entre la motivación laboral y la productividad, debido a que se registró un coeficiente de correlación de Spearman de 0,770, y un nivel de significancia de 0,000, lo que permite inferir que incrementos en la motivación laboral de una persona u organización se reflejan en un mayor desempeño productivo en el tejido empresarial estudiado.

Finalmente, se determina que los factores de la motivación laboral principalmente el reconocimiento y el clima laboral, así como la participación y las oportunidades de desarrollo, afectan directamente la productividad laboral de los trabajadores. De la misma forma, estos factores se relacionan con mayores niveles de cumplimiento de metas,

eficiencia, calidad, compromiso y aportación a los objetivos organizativos, evidenciándose por tanto que la gestión del talento humano constituye un elemento clave para el desempeño de los emprendedores de la EPS.

Los resultados alcanzados permitieron formular una propuesta estratégica orientada al incrementar el nivel de la motivación laboral y la productividad en los emprendedores de la EPS del cantón La Troncal; sin embargo, por el diseño correlacional y no experimental del estudio, la investigación se presenta alternativas de mejora, sustentadas en la evidencia obtenida, sin contemplar procesos de intervención o de aplicación en las organizaciones estudiadas.

1.24. Recomendaciones

Se recomienda a los responsables de los emprendimientos que pertenecen a la EPS del cantón La Troncal fortalecer los mecanismos asociados a la participación de los trabajadores en el proceso de toma de decisiones para promover y fortalecer mayores oportunidades de desarrollo personal y profesional mediante la implementación de capacitaciones y espacios de retroalimentación con el propósito de consolidar niveles de motivación laboral equilibrados y sostenibles en el tiempo.

De igual manera, se recomienda la implementación de estrategias enfocadas a fomentar la proactividad y mejora continua del desempeño laboral, centrándose en garantizar incentivos por innovación, reconocimiento de iniciativas y establecimiento de metas del personal, sea individual o grupal, con el objetivo de optimizar los niveles de productividad, garantizando un rendimiento uniforme entre los trabajadores.

Asimismo, se sugiere a los emprendimientos tomar en cuenta la motivación laboral como un eje estratégico y fundamental dentro de la gestión de las organizaciones para promover prácticas que fortalezcan el clima laboral, el reconocimiento y el

compromiso, para potenciar directamente los niveles de productividad reflejados en los resultados obtenidos.

Finalmente, se recomienda el diseño e implementación continua de programas integrales de gestión de talento humano que incluyan acciones asociadas al reconocimiento, el liderazgo participativo, la capacitación y el desarrollo organizacional, buscando el fortalecimiento de los factores de la motivación laboral, mismos que inciden en el desempeño y el logro de los objetivos establecidos en cada uno de los emprendimientos.

REFERENCIAS

- Álvarez, Y. (2023). Motivación laboral como componente esencial en la productividad en las empresas en Colombia. *SCT Proceedings in Interdisciplinary Insights and Innovations*, 1(97). <https://doi.org/10.56294/piii202397>
- Arauco, K., Enríquez, P., y Huachaca, A. (2024). Satisfacción laboral y productividad en el área de negocio de una entidad bancaria. *Revista Científica de la UCSA*, 11(1), 19-29. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2024.011.01.019>
- Asanza, K., Aguirre, J., & Jaya, I. (2025). La motivación como motor del desempeño laboral en las empresas de servicios de telecomunicaciones. *593 Digital Publisher CEIT*, 10(4), 783–797. <https://doi.org/10.33386/593DP.2025.4.3426>
- Bandhu, D., Mohan, M., Prahant, N., y Jadhav, P. (2024). Theories of motivation: A comprehensive analysis of human behavior drivers . *Acta Psychologica*, 24(1). <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104177>
- Burdett, A., Etheridge, B., Tang, L., y Wang, Y. (2024). Productividad de los trabajadores durante la Covid-19 y adaptación al teletrabajo. *Revista Económica Europea*, 167. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2024.104788>
- Changuán, M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *Eca sinergia*, 11(2), 166-173. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8226645>
- Chunga, T., y Escuza, M. (2023). La importancia de la satisfacción laboral en el ámbito profesional: una revisión sistemática. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 19(1), 127-143. <https://doi.org/10.15332/22563067.9109>
- Elamalki, D., Kaddar, A., y Beniich, N. (2024). Impact of motivation on the job performance of public sector employees: the case of Morocco. *Elamalki et al. Future Business Journal* , 10(1). <https://doi.org/10.1186/s43093-024-00342-4>

- Eng, I., Aboagye, E., Bergsten, E., y Strömberg, A. (2025). Equilibrar la flexibilidad de los empleados y el desempeño organizacional: implicaciones para la innovación, la productividad y el atractivo de las pymes. *Sección de Psicología Organizacional*, 16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1518284>
- Engidaw, A. (2021). The effect of motivation on employee engagement in public sectors: in the case of North Wollo zone. *Engidaw J Innov Entrep*, 10(43). <https://doi.org/10.1186/s13731-021-00185-1>
- Estela, A., Holgado, A., Lossio, P., Palacios, M., Fierro, M., y Armijo, V. (2025). Influencia de la motivación laboral en la retención del talento humano en la empresa Networking. *Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, 7(4). <https://doi.org/10.47606/acven/ph0401>
- Figueiredo, E., Margaça, C., Sánchez, J., y Ribeiro, C. (2025). The Contribution of Reward Systems in the Work Context: A Systematic Review of the Literature and Directions for Future Research. *Journal of the Knowledge Economy* , 16. <https://doi.org/10.1007/s13132-024-02492-w>
- Flores, J., Revelo, C., y Shiki, E. (2026). La motivación laboral y su impacto en la productividad de los empleados. *Polo del Conocimiento*, 11(2). <https://doi.org/10.23857/pc.v11i2.11085>
- Garzozzi, R., Garzozzi, Y., Solórzano, V., Wasbrum, W., Wasbrum, W., y De-La-A-Muñoz, S. (2022). Analysis of the Relationship between Productivity and the Work Environment in Ecuador by 2022. *CEUR*, 37. https://ceur-ws.org/Vol-3795/icaiw_aiesd_1.pdf
- Garzozzi, R., Wasbrum, W., Garzozzi, Y., Wasbrum, W., Solórzano, V., y De-La-A-Muñoz, S. (2024). Analysis of the Relationship between Productivity and the Work

- Environment in Ecuador by 2022. *En Talleres del ICAI*, 2(4). https://ceur-ws.org/Vol-3795/icaiw_aiesd_1.pdf
- Gallup. (2026). *Situación del entorno laboral global 2026*. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
- Hoxha, S., y Ramadani, R. (2024). The Impact of Intrinsic Motivation on the Sustainable Extra-Role Performance with the Mediating Role of Job Engagement. *Sostenibilidad* (17). <https://doi.org/10.3390/su16177643>
- Jiménez, T., Vinza, G., Anton, D., & Palma, M. (2026). *La motivación laboral y su impacto en el rendimiento de los empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito "El Porvenir."* 116, 1664–1679. <https://doi.org/10.23857/pc.v11i3.11312>
- Jo, H., y Shin, D. (2025). El impacto del reconocimiento, la equidad y el liderazgo en los resultados de los empleados: Un análisis multigrupo a gran escala. *PLoS ONE*, 20(1). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0312951>
- Knardahl, S., y Olav, J. (2024). Valores individuales de motivación laboral: determinantes y consecuencias para la evaluación de características laborales específicas relacionadas con la salud. *Psicología Frontal*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1332687>
- Kornieieva, T., Varela, M., y Teixeira, N. (2022). Evaluación de la productividad laboral y los factores de su incremento en las economías de los 27 países de la Unión Europea y Ucrania. *Economías*, 10(11). <https://doi.org/10.3390/economies10110287>
- López, Y., Loor, I., Vegas, H., y Moya, M. (2025). Clima organizacional y productividad: El caso de una cooperativa de crédito en Ecuador. *Revista de Posthumanismo*(6). <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=1361739>

- Lukito, D., Susanti, M., Susanto, Y., Judijanto, L., Ali, M., & Mahardhani, A. (2025). Determinants of sustainable employee performance: A study of family businesses in Indonesia. *Asia Pacific Management Review*, 30(2), 100340. <https://doi.org/10.1016/J.APMRV.2024.12.004>
- McAnally, K., y Hagger, M. (2024). Teoría de la autodeterminación y resultados en el ámbito laboral: una revisión conceptual y futuras líneas de investigación. *Ciencias del comportamiento*, 14(6). <https://doi.org/10.3390/bs14060428>
- Mora, A. (2021). *Análisis comparativo de la teoría dual de Herzberg y su relación con la satisfacción laboral de los funcionarios del área administrativa*. Tesis, Universidad Técnica Nacional. <https://repositorio.utn.ac.cr/bitstream/20.500.13077/815/1/Documento%20TFG-Alexandra%20Mora%20Villegas.pdf>
- Morales, L., y Tiñigañay, D. (2025). *La gestión del talento humano para mejorar la productividad y sostenibilidad en el sector comercial del cantón La Troncal*. Tesis, Universidad Católica de Cuenca. <https://dspace.ucacue.edu.ec/items/5091030e-d85b-4cd6-852c-4440b455048f>
- Nusraningrum, D., Rahmawati, A., Winder, W., Jiang, L., y Naces, L. (2024). Mejorar el desempeño de los empleados a través de la motivación: el papel mediador de los entornos laborales sostenibles y el compromiso en el sector logístico de Yakarta. *Artículo de INFORME BREVE DE INVESTIGACIÓN*, 9. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1392229>
- OIBESCOOP. (2023). *Las cifras en materia de Economía Popular y Solidaria en Ecuador*. https://www.oibescoop.org/datos_y_estadisticas/las-cifras-en-materia-de-economia-popular-y-solidaria-en-ecuador/

- Padovan, I. (2020). *Teorías de la motivación*. Tesis, Universidad Nacional de Cuyo.
https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf
- Paredes, C. (2025). Influencia de la Motivación del Personal en la Gestión Administrativa y en el Rendimiento Organizativo. *NovaRUA*, 17(30), 109–134.
<https://doi.org/10.20983/novarua.2025.30.5>
- Ramírez, G., Magaña, D., y Ojeda, R. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *rascender, contabilidad y gestión*, 7(20), 189-208. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166>
- Ramírez, R. (2024). *La motivación laboral para mejorar el desempeño de los colaboradores de la Fundación “Tía Angie nueva época del futuro” de Guayaquil* [Universidad SALESIANA]. <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/27550>
- Ramos, M. (2025). Job motivation and its relationship with the work performance in a public health sector entity, Lima – 2022. *Boletín de Coyuntura*, 46(46), 18–25.
<https://doi.org/10.31243/BCOYU.46.2025.2866>
- Ramos, C., y Aguilar, J. (2021). La gestión del talento humano para un rendimiento laboral efectivo. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(11), 742-761. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219331>
- Rodríguez, J., Vásquez, L., Andrade, E., y Bartra, K. (2024). Evaluación de la eficiencia de la gestión pública en la productividad laboral. *Revista InveCom*, 4(2).
<https://doi.org/10.5281/zenodo.10574091>
- Saltos, B., y Saltos, W. (2025). Impacto de la motivación laboral en el cumplimiento de objetivos institucionales en el sector público. *Revista Espacios*, 46(5).
<https://doi.org/10.48082/espacios-a25v46n05p33>

- Sepúlveda, J., Espinoza, M., y Real, G. (2021). Diseño y validación de un instrumento que permita identificar los factores que influyen en la productividad laboral. *Vinculatégica EFAN*, 7(2), 533-546. <https://doi.org/10.29105/vtga7.1-122>
- Sinniah, S., Al Mamun, A., Fairuz, M., y Mohamed, Z. (2022). Modelado de la importancia de la motivación en la satisfacción laboral y el desempeño entre los académicos: El uso del modelado de ecuaciones estructurales híbrido y el análisis de redes neuronales artificiales. *Sección de Psicología Organizacional*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.935822>
- Zapata, K., y Tovar, E. (2024). El clima organizacional y su relación con la productividad. *Aula virtual*, 5(12). <https://doi.org/10.5281/zenodo.13311668>

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Nayelhy Lisbeth Siguenca Castro portador(a) de la cédula de ciudadanía N° **0941549180**. En calidad de autor/a y titular de los derechos patrimoniales del proyecto de titulación **“La Motivación laboral y su relación con la Productividad en los Emprendimientos de la Economía Popular y Solidaria en el cantón La Troncal”** de conformidad a lo establecido en el artículo 114 Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, reconozco a favor de la Universidad Católica de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos y no comerciales. Autorizo además a la Universidad Católica de Cuenca, para que realice la publicación de éste proyecto de titulación en el Repositorio Institucional de conformidad a lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

La Troncal, 20 de mayo del 2026



F:

Nayelhy Lisbeth Siguenca Castro

C.I. 0941549180