



Esta obra está publicada bajo la licencia
[CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Motivación y productividad laboral en trabajadores del sector de telecomunicaciones, Trujillo 2023

Motivation and work productivity in employees of the telecommunications sector, Trujillo 2023

Sandy del Pilar Peláez Julián ^{1*}

¹ Facultad de Ciencias Economicas, Universidad Nacional de Trujillo, Av. Juan Pablo II s/n – Ciudad Universitaria, Trujillo, Perú.

*Autor correspondiente: pilarpelaezjulian@gmail.com (S. Peláez).

Fecha de recepción: 09 09 2025. Fecha de aceptación: 12 05 2026

RESUMEN

El presente estudio tuvo como propósito determinar la relación entre la motivación y la productividad laboral en trabajadores del sector de telecomunicaciones, Trujillo 2023. La investigación fue de naturaleza básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal y alcance correlacional. La población estuvo conformada por 30 trabajadores, con quienes se trabajó mediante muestra censal. Para la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta a través de dos cuestionarios con escala de Likert, validados por juicio de expertos. Los datos fueron procesados con el software SPSS, aplicando estadística descriptiva e inferencial mediante el coeficiente Rho de Spearman. Los resultados evidenciaron una correlación positiva fuerte entre motivación y productividad ($Rho = 0.769$, $p < 0.01$), una correlación moderada entre los factores de higiene y la productividad ($Rho = 0.454$), entre los factores motivacionales y la productividad ($Rho = 0.678$), y entre la motivación y la eficiencia ($Rho = 0.673$). Se concluye que la motivación constituye un factor determinante para el rendimiento de los colaboradores, y que tanto los factores intrínsecos como las condiciones básicas del entorno laboral inciden en la productividad. Se recomienda implementar políticas de reconocimiento, programas de desarrollo profesional y estrategias que fortalezcan el clima organizacional.

Palabras clave: motivación; productividad; trabajadores; desempeño; empresa.

ABSTRACT

This study aimed to determine the relationship between motivation and work productivity among employees in the telecommunications sector, Trujillo 2023. The research was basic in nature, with a quantitative approach, non-experimental cross-sectional design, and correlational scope. The population consisted of 30 workers, all of whom were included through a census sample. Data were collected using a survey technique with two Likert-scale questionnaires validated by expert judgment. Data processing was carried out using SPSS software, applying descriptive and inferential statistics through the Spearman Rho coefficient. Results showed a strong positive correlation between motivation and productivity ($Rho = 0.769$, $p < 0.01$), a moderate correlation between hygiene factors and productivity ($Rho = 0.454$), between motivational factors and productivity ($Rho = 0.678$), and between motivation and efficiency ($Rho = 0.673$). It is concluded that motivation is a determining factor in employee performance, and that both intrinsic factors and basic working conditions influence productivity. The implementation of recognition policies, professional development programs, and strategies to strengthen the organizational climate is recommended.

Keywords: motivation; productivity; workers; performance; company.

INTRODUCCIÓN

Numerosas organizaciones reconocen que el factor humano es esencial para la productividad y la rentabilidad empresarial, por lo que la motivación desempeña una función crucial en el bienestar y rendimiento del personal.

Rietveld et al. (2021) evidenciaron que, durante la pandemia del COVID-19, el 40% de los teletrabajadores experimentó una disminución en su productividad debido a la falta de motivación y a la adaptación inesperada al trabajo remoto. A nivel nacional, López (2022) destaca que los colaboradores motivados y comprometidos orientan a toda la organización hacia un mismo objetivo, generando un clima laboral favorable que se refleja directamente en los resultados de la empresa.

Rodríguez et al. (2020) encontraron que, en la empresa TSR, la mayoría de los empleados percibía la motivación en un nivel medio, señalando que la administración no fomentaba activamente el compromiso, lo que repercutía negativamente en la productividad. Balladares (2023) demostró que la motivación laboral afecta directamente la productividad en el sector pesquero de Guayaquil, resaltando que mantener altos niveles de motivación en el personal operativo es clave para la competitividad. Verdesoto (2021) identificó que, si bien los factores internos impulsan el entusiasmo de los trabajadores administrativos, los factores externos —como la falta de reconocimiento y las escasas oportunidades de desarrollo— constituyen fuentes de desmotivación significativas. Márquez (2022) evidenció que una estrategia de motivación adecuada no solo incrementa el bienestar de los empleados, sino que también fortalece la imagen corporativa y los niveles de productividad organizacional. Gazca et al. (2020) reportaron que más del 60% de los trabajadores de medianas empresas en México no experimentaba motivación en su entorno laboral, subrayando la necesidad de implementar estrategias que promuevan un ambiente de trabajo favorable. Dolores y Salazar (2023) encontraron que la motivación laboral incide significativamente en el desempeño de los colaboradores, y que las organizaciones que implementan estrategias motivacionales estructuradas obtienen mejores indicadores de productividad frente a aquellas que no lo hacen. Bacalla et al. (2023) confirmaron en una cooperativa de ahorro y crédito peruana que la motivación y la productividad laboral presentan una

relación directa y positiva, destacando que las condiciones del entorno organizacional son determinantes para sostener dicha relación en el tiempo.

En el contexto nacional, Sánchez (2020) confirmó que la motivación impacta de forma directa y significativa en la productividad del personal de la empresa ETRAL SAC, con una correlación estadísticamente comprobada. Bermúdez (2021) obtuvo una correlación positiva muy alta ($r = 0.898$) entre motivación y desempeño en pequeñas empresas privadas de Manabí, evidenciando que ambas variables están altamente interrelacionadas. Sáenz (2021) demostró que la capacitación generó un aumento del 25% en la productividad de la empresa PPL SAC, impactando favorablemente también en la responsabilidad y calidad de vida laboral. Echevarría (2022) halló una correlación positiva moderada ($r = 0.478$) entre motivación y productividad en una municipalidad, resaltando la importancia de los incentivos y el reconocimiento en el sector público. Flores (2022) reportó una correlación positiva débil ($r = 0.161$) en una institución educativa de Lambayeque, sugiriendo que incrementar la motivación podría generar mejoras adicionales en el rendimiento. Tafur (2023) estableció un vínculo significativo entre la inteligencia emocional y la productividad ($r = 0.886$), indicando que el desarrollo de habilidades emocionales potencia el desempeño laboral. En la misma línea, Méndez (2020) reportó una relación alta ($r = 0.729$) entre inteligencia emocional y desempeño docente, con una correlación moderada específica en la dimensión de productividad. González (2022) confirmó el impacto de la motivación en el desempeño laboral en la Universidad Privada Antenor Orrego ($Rho = 0.433$, $p = 0.000$), apoyado además por la prueba Chi cuadrado. Zapata et al. (2023) hallaron en una empresa textil que la motivación laboral se relaciona positivamente con el desempeño de los colaboradores, siendo el reconocimiento y las condiciones laborales los factores de mayor incidencia. Palma et al. (2025) demostraron que la motivación laboral tiene un impacto directo en el cumplimiento de objetivos institucionales en el sector público, concluyendo que las organizaciones que invierten en estrategias motivacionales alcanzan mayores niveles de eficiencia y productividad.

La presente investigación tiene como finalidad determinar la relación entre motivación y productividad en los trabajadores de la empresa TELNET, con el

propósito de identificar oportunidades de mejora que permitan potenciar las fortalezas de cada colaborador y favorecer el desempeño organizacional. Como objetivo general se busca: Determinar la relación que existe entre la motivación y productividad en los trabajadores de la empresa TEL AND NET SOLUTION, Trujillo 2023. Asimismo, se cuenta con objetivos específicos como: Diagnosticar la relación que existe entre los factores de higiene y la productividad de los trabajadores de la empresa TEL AND NET SOLUTION, Trujillo 2023. Identificar la relación que existe entre los factores de motivación y la productividad de los trabajadores del sector de telecomunicaciones, Trujillo 2023. Determinar la relación existente entre la motivación y la eficiencia en los trabajadores del sector de telecomunicaciones, Trujillo 2023.

METODOLOGÍA

El presente estudio es de naturaleza básica y enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de corte transversal, dado que las variables fueron analizadas sin manipulación alguna en un momento único de tiempo (Arias & Covinos, 2021; Manterola et al., 2023). El alcance es correlacional, orientado a determinar la asociación entre la motivación y la productividad en los trabajadores del sector de telecomunicaciones, Trujillo, 2023. El método empleado fue el hipotético-deductivo, que parte de la observación de un fenómeno específico para formular hipótesis verificables mediante procedimientos estadísticos (Bernal, 2016). La población estuvo conformada por los 30 trabajadores del sector de telecomunicaciones. Dado el tamaño reducido del conjunto, se optó por una muestra censal, incluyendo a la totalidad de los colaboradores sin aplicar criterios de exclusión. Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta, instrumentada mediante dos cuestionarios estructurados — uno por cada variable—, con ítems en escala de Likert de cinco niveles, la cual permite cuantificar percepciones y actitudes mediante categorías ordinales que facilitan el análisis estadístico de los datos (Machuca et al., 2023). Estos instrumentos permitieron cuantificar la percepción de los trabajadores respecto a su motivación y productividad. La validez de contenido de ambos cuestionarios fue garantizada mediante el juicio de expertos en gestión del talento humano. El procesamiento y análisis de los datos se realizó con el software estadístico SPSS, aplicando estadística descriptiva —

frecuencias y porcentajes— para caracterizar las variables, y estadística inferencial—coeficiente de correlación Rho de Spearman— para examinar las relaciones entre las variables y sus dimensiones, dado el nivel de medición ordinal de los instrumentos. En cuanto a los aspectos éticos, el estudio se desarrolló garantizando la confidencialidad de los datos de los participantes y contando con el consentimiento informado de la empresa. La validación de los instrumentos se realizó con evaluación de expertos, y todas las referencias y citas se presentaron conforme a las normas APA.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Tabla 1
Relación de motivación y productividad de los trabajadores del sector de telecomunicaciones, Trujillo, 2023.

		Motivación	Productividad
Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,769**
	Sig. (bilateral)	-	,000
	N	30	30
Productividad	Coeficiente de correlación	,769**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	-
	N	30	30

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 1 muestra una relación positiva en el análisis Rho de Spearman, lo que sugiere una fuerte y clara asociación ($p<0,01$). Por lo tanto, con base en la regla de decisión establecida, la hipótesis nula se rechaza, y se acepta la alternativa. Esto prueba que existe una relación clara entre la motivación y la productividad de los empleados del sector de telecomunicaciones en Trujillo, 2023. En distinción a estos resultados se tiene el estudio de Rodriguez et al. (2020), que indicó que no fomentan la motivación en un 58%, lo que hace que la productividad no sea tan favorable. Por otro lado, Balladares (2023) señala que el incentivo en el trabajo influye directamente en el rendimiento de las organizaciones, y Bermúdez (2021) halló una correlación positiva muy alta (0,898) con una significancia de significancia de 0,01, lo que demuestra que, a medida que se incrementa la motivación brindada a los trabajadores, también aumenta su nivel de desempeño. Sin embargo, Echevarría (2022), encontró una correlación de Pearson ($r=0,478$), con una significancia de $p=0,000$, lo que muestra una correlación

directa y moderada. Esto sugiere que, a medida que la motivación aumenta de manera significativa, también incrementa la productividad laboral. Sin ir más lejos, Verdesoto (2021) expresa que el personal que desarrolla su labor con alegría y entusiasmo contribuye con las metas institucionales, además menciona algunos factores que desmotivan su labor como el no ser reconocidos en públicos, las posibilidades de ascenso son mínimas y complejas. Por otro lado, los resultados de Flores (2022) revelaron una asociación positiva y débil, con un índice de Pearson de 0,161 y una significancia bilateral de 0,177. Esto implica que, con un grado de motivación intermedio, la productividad se sostiene en niveles elevados; de este modo, al incrementar el grado de motivación, se podrían lograr mayores niveles de productividad en el trabajo. Los hallazgos obtenidos, en comparación con otros estudios, evidencian que realmente existe una conexión directa y relevante entre las dos variables. Esto confirma la teoría bifactorial del psicólogo Frederick Irving Herzberg (1959), citado en Cuesta et al. (2022), que establece que la relación entre la persona y su trabajo es determinante, pues la conducta del colaborador en su entorno laboral define si la organización alcanza el éxito o enfrenta resultados desfavorables en su productividad.

Tabla 2

Correlación entre factores de higiene y productividad del sector de telecomunicaciones, Trujillo 2023

		Factores de higiene	Productividad
Factores de higiene	Coefficiente de correlación	1,000	,454**
	Sig. (bilateral)	-	,001
	N	30	30
Productividad	Coefficiente de correlación	,454**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	-
	N	30	30

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 2 muestra una correlación positiva moderada entre los factores de higiene y la productividad de los empleados del sector de telecomunicaciones en Trujillo durante 2023 (Rho de Spearman, $p < 0,01$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula en favor de la alternativa.

Dichos resultados toman valor siendo respaldados por el artículo de Verdesoto (2021) donde menciona que los colaboradores presentan una motivación intrínseca alta es decir trabajan con entusiasmo y compromiso, pero que los

factores de higiene afectan negativamente su desempeño. Esto implica que, aunque los empleados tienen motivación interna, la ausencia de condiciones adecuadas en el entorno laboral impacta su productividad. Esto se vincula con la teoría de la motivación e higiene del psicólogo Frederick Irving Herzberg manifiesta que la relación entre la persona y el trabajo es netamente fundamental y expresa algunos elementos de higiene como el entorno laboral, las políticas, la supervisión, los colegas, la remuneración, el prestigio y la seguridad en el trabajo. De igual manera, Saenz (2021) señala que hay una relación directa entre el aumento de la productividad y la formación, ya que al llevar a cabo programas de capacitación se registra un aumento en la productividad, que a través de la escala de Likert creció en 0,69 del Pre-Test al Post-Test, lo que equivale a un 25% de impacto positivo en la productividad. La formación tiene un efecto positivo en aspectos vinculados con el personal, tales como la responsabilidad, la motivación y la satisfacción que sienten en sus puestos de trabajo.

Tabla 3

Correlación entre los factores de motivación y productividad de los trabajadores del sector de telecomunicaciones, Trujillo 2023

		Factores de motivación	Productividad
Factores de motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,678**
	Sig. (bilateral)	-	,000
	N	30	30
Productividad	Coefficiente de correlación	,678**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	-
	N	30	30

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 3, el análisis de Rho de Spearman revela una correlación positiva ($p < 0,01$). De acuerdo con los criterios definidos, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por lo tanto, se confirma que la motivación y la productividad de los empleados del sector de comunicaciones en Trujillo, 2023, están positivamente correlacionadas.

Esto se complementa con Mientras Márquez (2022) quien señala que la motivación en los colaboradores produce cambios positivos, competencias y habilidades que les permiten contribuir al posicionamiento y reconocimientos de la empresa. En términos generales, la motivación como estrategia en la gestión de talento humano influye

tiene un impacto positivo en la mejora del capital humano. Sin embargo, Gazca et al. (2020), en su artículo, menciona que más del 60% de los empleados no se sienten motivados en su entorno laboral. Esto indica que la mayoría de los trabajadores considera que no se satisfacen sus necesidades de reconocimiento ni de autorrealización. Es esencial establecer metas claras, motivar, reconocer los logros individuales y diseñar programas de incentivos para valorar el potencial de los colaboradores. Además, Méndez (2020) señala que la inteligencia emocional potencia el rendimiento laboral, como lo evidencian los resultados que revelan una fuerte relación directa de $r = 0,729$ y una relación moderada de $0,606$ entre la inteligencia emocional y la productividad. Hallazgos similares fueron reportados por Tafur (2023), quien encontró un valor de $0,886$, lo que indica una conexión directa y significativa entre la inteligencia emocional y la productividad en el trabajo. Esta relación es directa ya que se obtiene un valor positivo y significativo que se acerca a 1.

Tabla 4
Correlación entre la motivación y eficiencia de los trabajadores del sector de telecomunicaciones, Trujillo 2023

		Motivación	Eficiencia
Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,673**
	Sig. (bilateral)	-	,000
	N	30	30
Eficiencia	Coefficiente de correlación	,673**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	-
	N	30	30

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La Tabla 4 muestra una correlación positiva en la prueba Rho de Spearman, indicando una relación moderada ($p < 0,01$). Según la regla de decisión, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Esto confirma que existe una influencia positiva entre el incentivo y el desempeño del personal. Este resultado subraya la relevancia de promover un entorno motivacional, ya que una mayor motivación podría mejorar la eficiencia laboral, beneficiando tanto a los trabajadores como a la empresa.

Los resultados son coherentes con lo señalado por Sánchez (2020), quien afirma que el incentivo guarda un vínculo inmediato y relevante con el rendimiento, observándose que la significación

aproximada alcanzó un nivel de 0%, que es inferior al 5%. Asimismo, esto se alinea con las teorías X y Y de McGregor, donde la teoría X describe a trabajadores conformistas que no disfrutan de su labor y son poco creativos, resultando en un bajo desempeño y productividad para la empresa. Caso contrario con Y que es un colaborador logrando desempeñarse en sus funciones de la forma correcta generando un compromiso dentro de la organización. Esto coincide con los resultados de González (2022), quien encontró que el estímulo impacta de manera relevante en el desempeño laboral, obteniendo un coeficiente Rho de $0,433$ y un nivel de significancia de $0,000$, que es inferior a $0,05$. El análisis de chi cuadrado reveló un valor de p de $0,000$ y un estadístico de chi cuadrado de $40,245$, superior al valor crítico de $9,4877$. Estos resultados indican que la motivación juega un papel importante en el rendimiento laboral, influyendo positivamente en este.

CONCLUSIONES

La motivación y la productividad de los trabajadores del sector de telecomunicaciones en Trujillo durante 2023 están directamente vinculadas, de modo que cuando la empresa promueve condiciones motivadoras, sus colaboradores responden con mayor rendimiento y compromiso en sus funciones. Los factores de higiene inciden de manera moderada en la productividad, lo que indica que las condiciones básicas del entorno laboral —como la remuneración, la supervisión y el ambiente de trabajo— no pueden descuidarse, pues su deterioro afecta el desempeño de los trabajadores del sector de telecomunicaciones.

Los factores motivacionales, vinculados al reconocimiento, el logro y el crecimiento profesional, guardan una relación positiva con la productividad, lo que revela que los trabajadores del sector responden mejor cuando sienten que su esfuerzo tiene valor y que la organización les ofrece oportunidades reales de desarrollo.

La motivación y la eficiencia de los trabajadores del sector de telecomunicaciones en Trujillo durante 2023 caminan en la misma dirección, lo que permite afirmar que un colaborador que se siente motivado tiende a ejecutar sus tareas con mayor precisión, menor desperdicio de recursos y mejor orientación hacia los resultados esperados por la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Apolitano, J. (10 de noviembre de 2019). Resultados del primer índice de motivación y felicidad en la región la Libertad. Diario Virtual de Trujillo.

- <https://www.elpueblo.pe/resultados-del-primer-indice-de-motivacion-y-felicidad-laboral-en-la-region-la-libertad/>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Enfoques Consulting EIRL. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Bacalla, J., et al. (2023). Motivación y productividad laboral en colaboradores de una cooperativa de ahorro y crédito de la selva central - Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 29(1), 314–328. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2960-24672023000100314
- Balladares, M. (2023). La motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales pesqueras en Guayaquil [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/20445/1/T-UCSG-POS-MAE-424.pdf>
- Bermúdez, R. (2021). La motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de las pequeñas empresas privadas en la Provincia de Manabí – Ecuador [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16875/Bermudez_tr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bernal, C. (2016). Metodología de la investigación (4.ª ed.). Pearson Educación.
- Cuesta Santos, A., Fleitas Triana, M., & García Fenton, V. (2022). Motivación, satisfacción laboral y competencias: revisión teórica. *Ingeniería Industrial*, 43(1), 1–12. <https://rii.cujae.edu.cu/index.php/revistaind/article/view/1283>
- Dolores, E., & Salazar, J. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(26). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672023000100139&script=sci_arttext
- Echevarría, J. (2022). La motivación y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Daniel Hernández de Pampas Tayacaja, 2022 [Tesis de Maestría, Universidad Continental]. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12130/2/IV_PG_MRHGO_TE_Echevarria_Porras_Tomas_2022.pdf
- Flores, F. (2022). Motivación y productividad laboral de los colaboradores en una unidad ejecutora de educación – Lambayeque [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93938/Flores_MFSSD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Gazca, L., et al. (2020). Estudio de motivación de colaboradores en las medianas empresas en la ciudad de Xalapa, México. *Revista Geon Gestión, Organización y Negocios*, 7(2), 1–11. <https://revistageon.unillanos.edu.co/index.php/geon/article/view/207>
- González, J. (2022). Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo - 2022 [Tesis de Maestría, Universidad Privada Antenor Orrego]. https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/9951/1/REP_JULIO.GONZALEZ%20LES_MOTIVACION.Y.SU.INFLUENCIA.pdf
- Herzberg, F. I. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- López, G. (19 de febrero de 2022). Como motivar a los colaboradores. *Diario El Peruano*. <https://www.elperuano.pe/noticia/139692-como-motivar-a-los-colaboradores>
- Machuca Yaguana, J. A., Maldonado Machuca, M. E., & Vences Vences, F. V. (2023). Tratamiento y representación de datos provenientes de escalas tipo Likert. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 736–747. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.6905
- Márquez, M. (2022). La motivación como estrategia de gestión de talento humano en las empresas [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/3137/1/M%20a%20Marquez%20Valencia%20Mayra%20Alejandra.pdf>
- Manterola, C., Hernández-Leal, M. J., Otzen, T., Espinosa, M. E., & Grande, L. (2023). Estudios de corte transversal. Un diseño de investigación a considerar en ciencias morfológicas. *International Journal of Morphology*, 41(1), 146–155. https://intjmorphol.com/wp-content/uploads/2023/02/Art_21_411_2023.pdf
- Méndez, E. (2020). Inteligencia emocional y desempeño laboral de los docentes de una I.E. pública del distrito El Porvenir en Trujillo 2020 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48490/M%20a%20Mendez_LEJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Palma, R., et al. (2025). Impacto de la motivación laboral en el cumplimiento de objetivos institucionales en el sector público. *Revista Venezolana de Gerencia*, 30(110). https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-10152025000500374
- Rietveld, N., Van der Linden, D., & Bakker, A. B. (2021). Remote work and employee productivity during the COVID-19 pandemic: The role of motivation and

autonomy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(3), 521–544. <https://doi.org/10.1111/joop.12350>

Rodríguez, et al. (2020). El diagnóstico del impacto que genera en la motivación laboral como medio para poder aumentar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México. *Revista Espacios*, 41(43), 10–16. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n43/a20v41n43p05.pdf>

Sáenz, M. (2021). Impacto de la capacitación en la mejora de la productividad en la planta de mezcla y envasado de lubricantes [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16560/Saenz_tm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez, I. (2020). La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo, 2020 [Tesis de Maestría, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25296/Sanchez%20Bazan%2c%20Irving%20Jair.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tafur, J. (2023). Inteligencia emocional y productividad laboral en los colaboradores del área comercial de una universidad privada del distrito de Cajamarca, 2021-2022 [Tesis de Maestría, Universidad Privada del Norte]. https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/33501/T005_70196100_M%20%281%29_TOTAL_PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Verdesoto, M. (2021). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo junio a diciembre 2019 [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2373/1/VERDESOTO%20PLAZA%20MAR%c3%8dA%20JOS%c3%89.pdf>

Zapata, Z., et al. (2023). Motivación laboral y su relación con el desempeño de colaboradores en empresa de rubro textil. *Revista de la Universidad del Norte*, 10(2), 20–31.

https://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522023000200020