



Factores motivacionales que influyen en la productividad laboral de los trabajadores en San Pedro de Lloc

Ronald Martin Calderón Cueva^{1*}, Claudia Rosalía Villón Prieto¹

¹ Escuela de Posgrado. Universidad César Vallejo. Perú.

*Autor para correspondencia: Ronald Martin Calderón Cueva, rcalderoncu@ucvvirtual.edu.pe

(Recibido: 15-12-2023. Publicado: 06-01-2024.)

DOI: 10.59427/rcli/2024/v24cs.136-143

Resumen

En este estudio el objetivo de identificar los factores motivacionales que influyen en la productividad laboral de los trabajadores en San Pedro de Lloc, se encontró una organización con datos a reportar, se determinó si los factores motivacionales inciden en el desempeño profesional de los empleados, se determinaron sus condiciones laborales, oportunidades de mejora y estabilidad, su importante percepción de los rasgos estructurales de la sociedad, aumentando la diversidad y dirección, debió ser más flexible e integral, de modo que los orientadores deben ser mediadores, facilitadores, incluso instigadores de cambios o transformaciones necesarias para un desarrollo personal y social e integral; su método de investigación es no experimental, su diseño de investigación causal transversal, su método de aplicación es deductivo e inductivo, se realizaron encuestas aleatorias en la que participaron 49 funcionarios; Se utilizaron cuestionarios confiables y debidamente validados para recolectar datos, las variables estudiadas y la información fue procesada mediante SPSS, con el 61 % sus trabajadores son de niveles regulares. Sus resultados, presentados en forma de tablas y estadísticas, las conclusiones extraídas ayudan a desarrollar recomendaciones motivacionales, con programas de capacitación desarrollan el deseo de utilizar métodos científicos para generar nuevos conocimientos necesarios para cambios inquietantes del mundo, finalmente Identificar los principales factores que inciden en la productividad de los empleados dedicados a atender las necesidades de la sociedad, los empleados regularmente necesitan ser motivados para realizar su trabajo.

Palabras claves: Factores motivacionales, desempeño profesional.

Abstract

In this study, the objective of identifying the motivational factors that influence the work productivity of workers in San Pedro de Lloc, an organization was found with data to report, it was determined if the motivational factors influence the professional performance of employees, it was determined their working conditions, opportunities for improvement and stability, their important perception of the structural features of society, increasing diversity and direction, should have been more flexible and comprehensive, so that counselors must be mediators, facilitators, even instigators of changes or transformations necessary for personal and social and comprehensive development; Its research method is non-experimental, its causal cross-sectional research design, its application method is deductive and inductive, random surveys were carried out in which 49 officials participated; Reliable and duly validated questionnaires were used to collect data, the variables studied and the information was processed through SPSS, with 61 % of its workers being of regular levels. Its results, presented in the form of tables and statistics, the conclusions drawn help to develop motivational recommendations, with training programs develop the desire to use scientific methods to generate new knowledge necessary for disturbing changes in the world, finally Identify the main factors that affect the productivity of employees dedicated to meeting the needs of society, employees regularly need to be motivated to do their work.

Keywords: Motivational factors, work productivity.

1. Introducción

La gestión es importante porque los rasgos estructurales de la sociedad existente son cada vez más diversos y deben ser más flexibles e integrales, de modo que el consejero se convierta en mediador, facilitador, e incluso un iniciador e instigador de los cambios o transformaciones necesarios para implementarlos, e integrarlos en su desarrollo personal y social; Los consejeros del siglo XXI deben ser agentes de cambio e innovación, promoviendo el aprendizaje permanente sin comprometer la calidad y la equidad. (Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, p. 17-26). Remolina, (2023). La situación socioeconómica de Venezuela ha obligado a la movilización de parte de la población debido a fenómenos económicos, sociales, políticos e incluso a la pandemia de Covid-19, que es una crisis combinada con cambios en el mundo. El estilo de vida de la población enfrenta desafíos sociales, especialmente en familias de bajos ingresos, y por ende los niños y jóvenes (NNA), quienes en algunos casos no pueden mantener los centros educativos, no tienen acceso a los medios tecnológicos y recursos necesarios debido a los bajos ingresos y estatus socioeconómico, fue transferido del centro de aprendizaje en algunos grupos de familias venezolanas se desplazan entre ciudades e incluso a Colombia, tuvieron que hacer ajustes, incluidos en su política educativa del país anfitrión, se analizó documentos relacionados con instituciones educativas donde se encuentran matriculados los inmigrantes, específicamente en la ciudad de Salazar de las Palmas, sus instrucciones teóricas aprobadas en el diagnóstico ya sustentado en la documentación que analiza las disposiciones pertinentes, con el objetivo de renunciar a sus lineamientos que faciliten la planificación e implementación de políticas educativas que promuevan la inclusión de los estudiantes, en el sistema se esfuerza por lograr la plena integración para mejorar las habilidades motivacionales utilizadas por los profesores en ambos grupos tuvieron la oportunidad de comentar sobre los diversos procesos y técnicas utilizadas, sus datos fueron procesados en tablas y cuadros agrupados por indicadores y finalmente los docentes conocen las técnicas de motivación, pero aparentemente no utilizan estas herramientas y por lo tanto utilizan los recursos audiovisuales y grupales de las instituciones para motivar la formación en la transferencia de conocimientos.

Banda y Herrera (2023, p 8) han realizado investigaciones sobre los salarios emocionales, que preocupan a directivos de las organizaciones y son perjudiciales tanto para la economía como para la sociedad, claramente, la relación entre la recompensa emocional y el desempeño laboral se refleja en el desempeño de los empleados, lo que resulta en una mayor satisfacción en el desempeño de las actividades, su estudio se descubrieron algunos factores que inquietan directamente a la recompensa emocional y se investigará la relación entre estos beneficios no económicos y los resultados laborales, se desarrolló diversas estrategias para crear, apoyar y estimular la economía, aumentar la productividad, la lealtad de los clientes y más, en su desafío fueron muy pocas empresas cuentan con algún tipo de asociación y su recompensa no económica para sus empleados, por lo que es difícil mejorarla o incorporarla para mejorar la calidad de vida laboral y por ende el desempeño, se determinó la importancia de la recompensa emocional y su relación con el desempeño laboral, resaltaron las investigaciones relacionadas con el tema de este estudio y concluir que la recompensa emocional se convierte en una herramienta que, si no se implementa en la organización, puede crear problemas reales y la organización no está satisfecha. Villegas & Rayme (2021). En cuanto a la variable productividad laboral, es la relación entre la cantidad de producción producida y el número de empleados. Refleja el uso de personas empleadas en el proceso de producción. Además, puede estudiar cambios en la utilización de la mano de obra, la movilidad ocupacional, predecir la demanda laboral futura, determinar políticas de capacitación de recursos humanos, estudiar los efectos del cambio tecnológico sobre el empleo y el desempleo y Comunicación organizacional laboral de los trabajadores.

Fernández (2023). La incidencia del clima laboral para trazar estrategias de motivación dentro del Hotel Wilson Liberia. el modelo de gestión para satisfacer sus verdaderas exigencias, hasta donde sabemos, ha supuesto mejoras importantes en muchos ámbitos, uno de los cuales es el clima laboral, durante este estudio se identificaron algunos problemas de gobernanza, pero los problemas principales llevaron a esto, su fundamento de los estudios sobre el trabajo es que a medida que avanza la tecnología, los compañeros de trabajo carecen de motivación y satisfacción laboral, lo que da lugar a nuevos paradigmas organizacionales e interpersonales que son difíciles de manejar y adaptar, y crean desequilibrios de presión y estrés, mostro énfasis en los miembros de la comunidad, brindando a sus trabajadores motivación que incentiva o estimula la conducta humana y sus relaciones. En el aspecto social con Martínez (2022). En su motivación laboral para favorecer el clima organizacional en Colombia, se debió a los numerosos desafíos que enfrenta el mundo moderno, el interés científico actual por las técnicas de motivación es muy necesario para respaldar la eficacia y eficiencia del trabajo diario. En este sentido, el concepto de motivación surgió para considerar el importante papel de las habilidades motivacionales en nuestra inteligencia, ajuste social y equilibrio individual y colectivo, que aborda ciertos factores objetivos en el ambiente laboral que afectan su calidad de vida. Específicamente, se busca comprender qué elementos, factores o circunstancias motivan o desmotivan a los empleados en su entorno laboral, y cómo estas motivaciones o desmotivaciones afectan su desempeño en sus roles profesionales en la organización, sus efectos en el ámbito laboral con un intento de conocer desde un punto de vista psicológico l y sus acciones en el ámbito laboral, donde se examina la explicación del comportamiento humano y encuentra el siguiente problema ¿Cuáles son factores motivacionales que influyen en la productividad laboral de los trabajadores en San Pedro de Lloc? . Se Busco así su objetivo principal de la

investigación, determinar cuáles son los principales factores que influyen en la productividad laboral de los trabajadores en San Pedro de Lloc, evaluar el impacto del rendimiento al analizar los factores motivacionales de los trabajadores, Identificar las áreas donde la organización puede mejorar sus estrategias de motivación, así como los desafíos específicos que enfrenta el personal.

2. Metodología

El tipo y diseño del estudio, el cual se realizó implementando un método cuantitativo entendido como estrategia cuantitativa, seguido de un análisis estadístico de los datos (Cadena-Iñiguez, 2017), el diseño del trabajo fue transversal sección, señalada por Sampieri et al. (2014), como “un método para recopilar información en un momento único, y para describir variables y analizar su ocurrencia y sus interrelaciones a lo largo del tiempo” (p. 154), desde el nivel de conocimiento, se trata de un estudio no experimental. La investigación se refiere al método de investigación cuantitativa porque la pregunta de investigación aborda un problema específico, revisa investigaciones anteriores, prueba hipótesis adoptando un diseño de investigación apropiado y prueba hipótesis mediante la recopilación de datos basada en mediciones numéricas y análisis estadístico, su investigación aplicada, su objetivo fue resolver problemas prácticos actuales para cambiar las condiciones, y contribuir al conocimiento teórico es secundario.

Según Cabrera et. al. (2021), La recopilación de datos o información es un medio para probar hipótesis, responder preguntas de investigación y lograr los objetivos planteados por las preguntas, con el procedimiento de: Especificar la fuente de datos, Ubicación de la fuente, Métodos y herramientas de recogida de datos, Elaboración y presentación de los datos recopilados. Fue no experimental, porque no existió manipulación activa de ninguna variable y se observa los fenómenos en su ambiente natural para posteriormente ser analizarlos (Hernández, R, et al, 2010), según Sánchez & Villegas (2021), en sus elementos de proporción y razonabilidad en la individualización.

Diseño de investigación no experimental: Se refiere a estudios que no manipulan variables independientes, también podemos decir que la recolección de datos a través de encuestas es observable, según Hernández (2014), la población y la muestra: la población objetivo del estudio constituye todas las unidades de análisis del estudio, y para ello es necesario determinar las características de los elementos que pueden determinar si pertenecen a la población o no, e identificar, medir (p. 267). una vez definida una población se puede tener una lista de todos los elementos que la componen, esta lista se llama marco de selección y luego tenemos que usar una muestra universal, es decir, tenemos que tomar 36 empleados, sus métodos, herramientas y procedimientos de recopilación de datos, se realizó un procedimiento de muestreo aleatorio simple (Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 176 - 177) para verificar y seleccionar el tamaño de la muestra para el estudio. (6ª ed.), los resúmenes seleccionados en una muestra no probabilística no obedecen al azar, sino que corresponden a motivos relevantes del estudio o características de la muestra, distinguiéndose entre muestreo no probabilístico y muestreo probabilístico que obedece al propósito del estudio, investigación realizada por Villón en los Planes y Metas (2019).

Las técnicas son un procedimiento sistemático y aplicable para la resolución de problemas prácticos, la elección de la técnica debe tener en cuenta lo que se está investigando y este estudio utilizará métodos de encuesta, la recopilación de datos depende de la validez y confiabilidad de los resultados.

Encuesta: diseñada para poner a prueba la opinión de un sector de la población sobre un tema, las herramientas son ayudas para recopilar y registrar datos obtenidos a través de la tecnología. En la investigación se utilizan instrumentos de cuestionario estructurado: Es un método de encuesta que implica la formulación sistemática de un conjunto de preguntas escritas en una forma adecuada al propósito de la encuesta.

Según los conceptos importantes para poder determinar su clasificación de las categorías especificadas, luego crea una tabla para facilitar la presentación, siguiente a ello, se identificaron las respuestas extraídas y se dieron las recomendaciones adecuadas en función de los objetivos marcados, cabe señalar que la prueba de Kolmogorov - Smirnov fue sensible a valores cercanos a la mediana sus valores en los extremos de la distribución, con la prueba de Anderson-Darling proporciono la similar comprensión con valores extremos según Zumaqué (2021).

Participantes en el estudio se consideró como población al personal de las empresas de servicios técnicos de la ciudad de Bogotá, la muestra poblacional fue direccionada por consultores de fidelización y mediante muestreo aleatorio, por conveniencia, este tipo de muestreo se determinó teniendo en cuenta las características y finalidad del estudio (Otzen y Manterola, 2017), en el estudio participaron 16 empleados de fidelización de clientes, de los cuales el 62,6% (10) eran mujeres y el 37,5% (6) hombres, todos ellos con edades comprendidas entre 23 y 45 años y de 2º y 3º estrato socioeconómico.

Los criterios de inclusión solo tendrán en cuenta a los empleados de las empresas mencionadas anteriormente que ocuparán el cargo de asesor de fidelización, y los criterios de exclusión no tendrán en cuenta a los socios colaboradores de otras empresas. Lo mismo se aplica a quienes desempeñarán funciones distintas a las requeridas por el proyecto.

El instrumento de recolección de datos como La herramienta utilizada en este estudio fue una encuesta, la encuesta es el documento básico de recogida de información en la mayoría de encuestas, consta de una serie de preguntas que deben redactarse de forma coherente, secuencial y estructurada según un plan específico, por lo que es necesaria, el procedimiento de recopilación de datos es el siguiente: La herramienta de recopilación de datos es un cuestionario, cuya validez y confiabilidad se prueba antes de su uso. Su herramienta de recopilación de datos. Como instrumento fue un cuestionario escala Likert desarrollado exclusivamente por los investigadores de estos 13 trabajos y será utilizado de manera virtual; El cuestionario consta de 16 preguntas cerradas, las cuales se basan en cada uno de los objetivos planteados. Diseñado para satisfacer sus necesidades, también se tuvieron en cuenta declaraciones de estudios de revisión científica, que son responsables del sustento literario del estudio, investigación de declaraciones Cabe señalar que en el cuestionario se asignó espacio para hacer preguntas socio-demográficas a los participantes, finalmente, el trabajo cuenta con un archivo Excel que resume diversos estudios e investigaciones que contribuyen a una comprensión amplia y detallada del problema investigado.

El análisis de los datos se realizó mediante la introducción de una matriz en Excel que contenía artículos de investigación que investigaban la motivación laboral en función de diversos factores, además, se analizaron los datos obtenidos de las herramientas de medición desarrolladas por los estudiantes para este estudio y los resultados se presentarán en forma de gráficos circulares, procedimiento que facilitará una mayor discusión de los resultados, sus consideraciones éticas, teniendo en cuenta las consideraciones éticas que regula el ejercicio profesional, la información obtenida de consultores y/o participantes en cualquier investigación realizada siempre debe estar protegida, Asimismo, este trabajo cumple con la visión que tiene a su cargo el desarrollo de normas científicas, técnicas y regulatorias para la investigación.

3. Resultados y discusión

Determino Identificar los principales factores que afectan la productividad de los trabajadores en San Pedro de Loca, Garrido (2022), demostró que los factores que afectan la productividad son condiciones comunes que reducen la calidad de vida de un trabajador, lo que resulta en limitaciones funcionales, lesiones, discapacidades, altos costos financieros, ausentismo, jubilación anticipada, aumento de la rotación de empleados y disminución de la productividad. Por lo tanto, existe la necesidad de un registro documentado a partir del cual generar nuevas líneas de investigación centradas en los trabajadores que busquen identificar factores que afectan la productividad laboral, donde el dolor se identifica como un determinante significativo de la baja productividad y como un factor protector, en rehabilitación laboral El módulo incluye rehabilitación profesional, apoyo a compañeros, apoyo institucional suficiente e inclusión laboral, su conclusión fue que aunque muchos factores determinan la aparición y persistencia del dolor crónico causado por trastornos, el apoyo institucional adecuado y los sistemas de rehabilitación y adaptación pueden mejorar la calidad de vida laboral y lograr un mayor compromiso de los empleados, y así también.

Dharma, et al., (2023), su objetivo fue identificar los determinantes que influyen en el proceso de adaptación y la calidad de vida después de un accidente cerebrovascular, que fue un estudio observacional con un diseño transversal, sus pacientes fueron examinados, se seleccionaron un total de 80 pacientes mediante el método de muestreo continuo, entre sus resultados de afrontamiento, la autoeficacia del cuidador y la aceptación de la enfermedad tuvieron efectos directos en la respuesta adaptativa psicosocial después del accidente cerebro vascular, representando el 58,1 %, siendo la autoeficacia la mayor contribución ($\beta = 0,668$, $p < 0,0001$). La adaptación psicosocial y la adaptación fisiológica influyen directamente en el 54,6 % de la calidad de vida, de la cual la adaptación psicosocial es la que más contribuye ($\beta = 0,63$, $p < 0,0001$) Finalmente, la autoeficacia contribuye más a la adaptación psicosocial y fisiológica 6 meses después un golpe, se ha demostrado que el ajuste psicosocial y la autoeficacia son los determinantes más influyentes de la calidad de vida en pacientes 6 meses después del accidente cerebrovascular.

Las productividades de los servicios públicos asumieron su impacto social, se lograron los objetivos de las políticas públicas, a diferencia del sector privado, donde la mayoría de los resultados se centran en los beneficios económicos (fijando diversos indicadores para cuantificar el logro de los objetivos), así determino la correlación entre la administración pública y la participación ciudadana en el municipio de Ica, 2023, metodológicamente se trató de un estudio básico, descriptivo, correlacional, de orientación cuantitativa, con un diseño no experimental, con la participaron 132 en la muestra que colaboraron en la contestación de los cuestionarios, que fue revisado por tres expertos y su fiabilidad se determinó mediante una prueba piloto con 25 personas, su confiabilidad del instrumento con alfa de Cronbach fue de 0,973 y 0,960, respectivamente, en sus resultados descriptivos, la gestión estatal es incompleta en dimensiones con un 49,2 % y la participación ciudadana es insuficiente, con más del 50 %, en el

desarrollo sustentable, brechas y cumplimiento en participación y métodos de participación, finalmente existió relación entre las variables de estudio correspondiente a un Rho de Spearman de 0.732 indicando una relación positiva y altamente correlacionada y al compararlo con un valor $p < 0.05$ se acepta la hipótesis alternativa según Huamán (2023). Las acciones tomadas por el sector público tuvieron varios efectos dispares en la sociedad en su conjunto, su evaluación política debe determinar el verdadero valor de su desempeño público en términos de inversión y productividad, por lo tanto, muchas veces se realizaron en evaluaciones económicas y de eficiencia, teniendo en cuenta su difícil objetivo de vincular acciones con consecuencias, sin embargo, dados sus alcances y limitaciones, su trabajo fue crucial para determinar la productividad y eficacia de este ámbito.

Evaluar el impacto en el desempeño analizando qué motiva a los empleados, Putz, Kattan & Maestre (2022), señalaron que la formación de equipos en gestión de conflictos en la atención de salud: una revisión sistemática exploratoria, en cualquier interacción humana puede generar conflictos derivados de oposiciones de opiniones, sentencias, creencias, valores, procedencias u imparciales, en la investigación (scoping review) para obtener un enfoque frecuente de la evidencia efectiva en la literatura, pero sin una síntesis cuantitativa de los resultados ni una evaluación de la calidad del estudio, para identificar y analizar los enfoques y brechas históricos. en el ejercicio de conflictos. Simular el uso clínico para esto. Se seleccionaron diez artículos para el análisis de los cuales algunos fueron publicados en los últimos cuatro años y otros fueron publicados anteriormente, al final los artículos publicados en revistas indexadas en los campos de la educación médica y la gestión, para entrenar competencias y habilidades para abordar el conflicto interprofesional en salud a nivel universitario y profesional. Los resultados muestran que aumenta la confianza en uno mismo, beneficia la escucha, la toma de decisiones compartida, el trabajo en equipo, la cohesión del equipo y, en definitiva, beneficia el ambiente laboral. La simulación clínica es un método utilizado para orientar la formación y resolver conflictos entre profesionales sanitarios, así como proporcionar información sobre su desempeño. Su uso es fundamentalmente interprofesional y apunta no sólo a las habilidades de resolución de conflictos, sino también a habilidades colaborativas en trabajo en equipo y la comunicación, satisfaciendo la necesidad de afrontar de una forma u otras diferentes situaciones clínicas.

Yépez (2023), en su análisis del rendimiento de los procesos del servidor, fue importante comprender su sistema informático, que proporcione servicios y recursos a otros programas, los servidores se utilizaron para administrar y mantener diversas funciones y servicios, incluyendo: almacenamiento de datos, portabilidad de datos, comunicaciones y otros procesos relacionados el cual implicó evaluar y medir varios aspectos del rendimiento del servidor, su potencia de procesamiento, la velocidad de respuesta, el tiempo de carga y el uso de recursos, se identificó errores y mejoras que pueden afectar el rendimiento del servidor y del sitio web, su análisis se realizó utilizando diversos métodos y herramientas de seguimiento y medición, al monitorear los recursos del sistema, con los tiempos de respuesta de varios servicios y aplicaciones alojados en el servidor, para recopilar datos y evaluar el rendimiento del servidor, se pudo identificar posibles cuellos de botella y áreas de mejora, para actualizar hardware, optimizar la configuración, el código o implementar opciones para satisfacer a los usuarios y las actividades de la comunidad, se analizó el rendimiento del proceso del servidor fue importante para garantizar un rendimiento óptimo y eficiente del servidor.

Daza & Sabando (2023) Indicaron que es importante evaluar el estado laboral de los docentes y médicos veterinarios de la Administración Estatal con el fin de mejorar la productividad y el desempeño, los métodos utilizados son inductivos, deductivos, analíticos e integrales y los tipos de investigación incluyen la investigación documental, y la investigación descriptiva, se desarrolló en tres fases: en primer lugar, se determinó la base teórica que afecta la satisfacción laboral a partir de sus bibliografías de la publicación, en la siguiente etapa se realizaron entrevistas a directivos y jefes académicos de las profesiones antes mencionadas; además, se realizó una indagación a docentes, herramienta que mide la satisfacción laboral en sus dimensiones: empatía, productividad, desempeño, habilidades blandas, en la fase 3, el desarrollo de planes de mejora proporcionará recomendaciones para desarrollar estrategias y posibles soluciones que la universidad debería implementar para lograr la satisfacción de los profesores, al realizar una investigación institucional se encontró que demasiadas actividades extracurriculares interfieren con el tiempo de estudio durante el tiempo administrativo y el 66 % está de acuerdo y se recomendó planificar adecuadamente para que no afecte el tiempo de estudio de los estudiantes.

Campos (2022, p. 6), de manera similar se refiere a una propuesta de plan estratégico de política motivacional basado en la teoría de las necesidades de Abraham Maslow y relacionado con su Universidad de Buenos Aires con el objetivo de realizar una actividad directamente académica, en su investigación sobre las percepciones de empleados y empleadores en diferentes industrias, tamaños de empresas y países; determinar si existe acuerdo o diferencia en la visión de remuneración variable entre estos dos participantes. La teoría dice que la compensación variable tendrá un efecto positivo en todos los casos, con base al trabajo, es posible identificar ciertas condiciones para que se cumpla esta condición. Además, tiene como objetivo brindar recomendaciones a empleados y empleadores para ajustar sus expectativas en esta materia con el fin de desarrollar su máximo potencial y crear beneficios para la empresa que puedan ser transferidos a los socios, su estudio fue descriptivo exploratorio (ya que este tema rara vez se aborda) con diseño cualitativo utilizando fuentes primarias, su análisis se derivó de 156 encuestas a

empleados que recibieron salario variable y siete entrevistas con gerentes de recursos humanos en diversos sectores y geografías de la economía. El propósito fue confrontar ambas perspectivas (empleado y empleador) y encontrar un denominador común que pueda fortalecerse y los puntos opuestos corregirse a su vez para que la experiencia de remuneración variable traiga resultados fructíferos a la organización.

Identificar áreas donde la organización puede mejorar sus estrategias de motivación y desafíos específicos que enfrentan los empleados, con Bernal et al., (2023), Se recopiló y analizaron datos de empleados de 12 organizaciones hospitalarias utilizando métodos cualitativos sobre los factores que afectan la motivación y el desempeño laboral; las entrevistas semiestructuradas revelaron que la motivación y el desempeño de los empleados son estables a pesar de las condiciones laborales y salariales adversas. Para los pacientes y quienes buscan desarrollo profesional, la teoría de las necesidades de Maslow respalda este comportamiento, el estudio enfatiza la importancia de identificar factores que influyen en la motivación y la acción para mejorar el tratamiento y la toma de decisiones, el estudio aplicó consideraciones éticas y codificación de datos. En el análisis. Puntaje A pesar de la falta de reconocimiento y remuneración adecuada, los empleados de la UCI mantienen una actitud constante y entusiasmo por su trabajo. Estos resultados proporcionan información valiosa para futuros análisis y mejoras de la industria de la salud.

Araujo (2022). El propósito de esta investigación es proponer estrategias claves para mejorar el clima laboral de las empresas cotizadas en Lima 2022 con base en el modelo GOBLO, por ejemplo, se utiliza un diagnóstico de proyección híbrido con un modelo explicativo secuencial que tiene los siguientes métodos de análisis, razonamiento e inducción. Para recolectar datos cuantitativos se utilizó el método de encuesta a 41 personas que trabajan en la organización, y para obtener resultados cualitativos se utilizó un cuestionario a 3 personas que laboraban en puestos de liderazgo, luego se utilizó el programa estadístico SPSS con base en los datos obtenidos, finalmente formó un triángulo. Con base en los resultados obtenidos, es evidente proponer las siguientes soluciones a los problemas encontrados en la organización, por ejemplo: elaboración de una propuesta para mejorar la comunicación y el bienestar personal de los socios en los diferentes niveles de la organización, desarrollo programas de incentivos, mejorar el rendimiento y la productividad; Al desarrollar planes de desarrollo personal utilizando el modelo GOBLO, incluyendo estrategias de reconocimiento a los compañeros de todos los niveles de la empresa, se concluye que el logro de las metas trazadas mejora el desarrollo del personal, promueve el trabajo en equipo, crea estabilidad y se sienten más motivados, lo que se refleja en su Trabajo diario y satisfacción. con tu posición.

En los factores motivacionales que influyen en la productividad laboral de los trabajadores en las recomendaciones para desarrollar destrezas motivacionales en los empleados en satisfacción laboral han sido ya analizadas debido a sus términos abstractos y relativos, se identificaron varios factores en su trabajo y se realizó una revisión sistemática de la investigación, enfocándose en un factor integral logrado por aquellos que se centran más en las personas, la colaboración y la confianza, según Manchón (2021) y con Lozada y Muños (2019), se ha experimentado un crecimiento significativo en términos de infraestructura, población estudiantil, personal administrativo y docente, creó una situación que hizo que los directivos se preocuparan e interesaran en ampliar su modelo de gestión para satisfacer los requerimientos de su realidad, se identificaron algunos problemas de gestión durante la implementación de esta investigación. Se ha vuelto cada vez más sostenible e institucionalizado y se ha convertido en la nueva moralidad de la nueva cultura. La motivación, en su sentido original, se refiere al proceso de alentar, alentar o estimular el comportamiento humano por una razón. Motivación, movimiento y sentimiento son palabras de la misma raíz.

4. Conclusiones

Identificar los principales factores que inciden en la productividad de los empleados en San Pedro de Loca, como organización dedicada a atender las necesidades de la sociedad, los empleados regularmente necesitan ser motivados para realizar su trabajo, debido a que no se gestiona en una política de motivación del personal que se centra en la teoría de las necesidades motivadoras. Durante la planificación estratégica, más del 61% de los empleados alcanzaron niveles normales de factores motivacionales y se propone una estrategia para mejorar la calidad de vida integral, dividida en 6 etapas: preparación, planificación, difusión, implementación y mejora continua de la calidad. Con respecto a las variables de productividad laboral, el efecto desempeño permite estudiar los cambios al evaluar los factores motivacionales de los trabajadores en la solicitud de empleo y la movilidad profesional, predecir la demanda laboral futura, determinar las políticas de formación de recursos humanos y estudiar el impacto del cambio tecnológico en empleo y el efecto del desempleo, el acto de evaluar los costos laborales, se observó cuando los trabajadores alcanzaron el nivel rutinario de su teoría de metas, que identificaba a las personas que se fijaban metas para alcanzarlas. Para que los empleados estén motivados, deben poseer las habilidades necesarias para alcanzar las metas, y éstas describen las cuatro etapas del establecimiento de metas: aceptación de normas, por lo tanto, establecimiento de metas, y comportamiento dirigido a metas. El territorio en el que está ubicada la organización, la zona en la que los empleados desempeñan sus tareas, tiene derecho a formar y afiliarse a sindicatos de su elección, incluso en condiciones económicas en las que la estabilidad laboral y la remuneración

financiera tienen un impacto muy grande, como en sindicatos que forman confederaciones, el derecho a formar o afiliarse a organizaciones sindicales internacionales que puedan mejorar sus estrategias motivacionales, así como los problemas específicos que enfrentan los trabajadores y abordar ciertos factores, objetivos del entorno laboral que afectan su calidad de vida, requiere cambios dirigidos a un lugar de trabajo saludable.

5. Referencias bibliográficas

Araujo Garcia, N. M. (2022). Principales estrategias en base al modelo GOBLO para mejorar el Clima Laboral de una empresa pública, Lima 2022.

Banda Defaz, K. A., & Herrera Tigselema, A. J. (2023). Salario emocional y el desempeño laboral: caso de estudio en la empresa de lácteos "Pasteurizadora Tanilact" (Bachelor's thesis, Ecuador: Latacunga: Universidad Técnica de Cotopaxi (UTC)).

Bernal Espinosa, D. C., Linares Roa, C. S., Montoya Rojas, M. M., & Zabala Daza, A. (2023). Factores que influyen en la motivación y desempeño laboral del personal médico en la unidad de cuidados intensivos (UCI) de una institución hospitalaria (Bachelor's thesis, Psicología-Virtual).

Cabrera Sánchez, M. A., Sánchez-Chero, M. J., Cachay Sánchez, L. D. C., & Rosas-Prado, C. E. (2021). Cultura tributaria y su relación con la evasión fiscal en Perú. *Revista de Ciencias Sociales* (13159518), 27.

Campos (2022), Rona, E. MAESTRÍA EN RECURSOS HUMANOS.

Daza López, M. Y., & Sabando Saltos, Y. K. (2023). Satisfacción laboral en los docentes de las carreras de Administración Pública y Veterinaria de la ESPAM MFL período 2022-2023 (Bachelor's thesis, Calceta: ESPAM MFL).

Del Profesorado, A. U. D. F. (2012). *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado (REIFOP)*. Zaragoza. (España).

Dharma, K. K., Alamsyah, N., Wardhani, P., Rangkuti, W. F., Rahayu, H., & Kapadia, R. (2023). Los factores que influyen en el proceso de adaptación 6 meses después de un ictus: un análisis de trayectoria. *Enfermería Clínica*, 33(1), 30-37.

Garrido, J. M. C. (2022). Factores que influyen en la productividad de los trabajadores con dolor crónico secundario a desórdenes musculoesqueléticos, una revisión de alcance (Doctoral dissertation, Universidad del Rosario Bogotá).

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5° Ed.). México, D.F., México: McGraw Hill Interamericana.

Hernández, R. F. C. (2014). Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *METODOLOGÍA de la investigación*. Quinta edición, México DF, México, McGraw-Hill.

Huamán Chauca, M. E. (2023). *Gestión pública y participación ciudadana en la municipalidad provincial de Ica*, 2023.

Manchón Espada, D. 2021. *Psicología del trabajo: La satisfacción laboral y la mediación de los estilos de liderazgo*.

Martínez Ascuntar, O. J. (2022). *La motivación laboral como componente gerencial productivo para favorecer el clima organizacional de las empresas en Colombia*.

Perez Arevalo, L. (2022). *Calidad de servicio y satisfacción de usuarios en la municipalidad distrital de Iparia* 2021.

Pérez Ávila, Y. P. (2022). *Satisfacción laboral y productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista*, 2021.

Perez, G. G., Ruiz, M. E. C., Cota, A. M., Maglioni, A. E. S., Valdivieso, M. C., & Lezama, R. D. Unidad 3 "¿Qué es la investigación?".

Putz, F., Kattan, E., & Maestre, J. M. (2022). Uso de la simulación clínica para entrenar equipos en el manejo de conflictos durante los cuidados en salud: una revisión sistemática exploratoria. *Enfermería Clínica*, 32(1), 21-32.

Remolina, M. L. R. (2023). Orientaciones dirigidas a la divulgación de la política educativa para niños, niñas y adolescentes (NNA) inmigrantes venezolanos en el contexto colombiano. Trabajo De Grado De Maestría.

Sánchez, O. R. P., & Villegas, J. R. C. (2021). Principios de proporcionalidad y razonabilidad en la individualización fundamentación en la sentencia penal. *Revista Ciencia y Tecnología*, 17(2), 63-70.

Villón Prieto, C. R. (2019). Factores sociales que condicionan la cooperación en los planes de gestión de riesgo de desastres en la UGEL Virú 2017.

Villegas, E., & Rayme Valenzuela, D. (2021). Comunicación organizacional y productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Energía y Minas Cusco-2018.

Yépez Chonana, O. A. (2023). Analisis de rendimiento de procesos al servidor implementado en el municipio de palenque (Bachelor's thesis, Babahoyo: UTB-FAFI. 2023).

Zumaqué Ballesteros, A. E. (2021). Background sobre el estudio de potencia y sensibilidad para dieciséis pruebas de normalidad a diferentes niveles de No normalidad.