

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**Trabajo de titulación en la modalidad de proyecto de
investigación previo a la obtención del Título de
Licenciada en Administración de Empresas**

**TEMA: “El impacto del desarrollo profesional y la
motivación laboral en el desempeño de los empleados
en Megakons S.A.”**

AUTORA: Tannia Jacqueline Sevilla Ramos

TUTOR: Dr. Oswaldo Santiago Verdesoto Velasteguí

AMBATO – ECUADOR

Junio 2026



APROBACIÓN DEL TUTOR

Dr. Oswaldo Santiago Verdesoto Velasteguí

CERTIFICA:

En mi calidad de Tutor del trabajo de titulación **“El impacto del desarrollo profesional y la motivación laboral en el desempeño de los empleados en Megakons S.A.”** presentado por la señorita **Sevilla Ramos Tannia Jacqueline**, para optar por el título de Licenciada en Administración de Empresas, **CERTIFICO**, que dicho proyecto ha sido prolijamente revisado y considero que responde a las normas establecidas en el Reglamento de Títulos y Grados de la Facultad suficientes para ser sometido a la prestación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Dr. Santiago Oswaldo Verdesoto Velastegui

Ambato, 16 de junio del 2026

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, **Sevilla Ramos Tannia Jacqueline**, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente proyecto, como requerimiento previo para la obtención del Título de Licenciada en Administración de Empresas, son absolutamente originales, auténticos y personales a excepción de las citas bibliográficas.

Tannia Jacqueline Sevilla Ramos

APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los suscritos profesores calificadores, aprueban el presente trabajo de titulación, el mismo que ha sido elaborado de conformidad con las disposiciones emitidas por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

Ing. José Bernardo Herrera Herrera, MBA.

Dra. María Alexandra López Paredes, Mg.

Ambato, 16 de junio del 2026

DERECHOS DE AUTOR

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

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

Tannia Jacqueline Sevilla Ramos

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de titulación con profunda gratitud y alegría a Dios, por ser mi fortaleza en cada momento de dificultad, por iluminar mi camino y permitirme llegar hasta esta meta tan importante de mi vida. Su amor y bendición han sido fundamentales para no rendirme y continuar adelante a pesar de los desafíos.

A mi abuelito, Jorge Sevilla quien hoy se encuentra en el cielo, pero vive eternamente en mi corazón. Aunque físicamente ya no está conmigo, su recuerdo, sus enseñanzas y el amor que me brindó continúan acompañándome cada día. Este logro también es para él, porque siempre fue una inspiración en mi vida.

A mis padres, Jorge Sevilla y Geoconda Ramos, por ser mi apoyo incondicional, mi guía y mi mayor ejemplo de esfuerzo y perseverancia. Por toda su paciencia y amor, por cada sacrificio, por creer en mí incluso en los momentos en que yo dudaba de mí misma y por impulsarme siempre a seguir adelante. Todo lo que soy ahora es gracias a los dos y este logro alcanzado también les pertenece a ustedes.

Me dedico también a mí misma, por todo el esfuerzo, dedicación y constancia invertidos durante este largo proceso. Por no rendirme ante las dificultades y por mantener viva la esperanza de alcanzar una de las metas más importantes y esperadas de mi vida, ahora sé que todas las malas noches, todas las lágrimas, todas las risas, todos los buenos y malos momentos con mis compañeros de clase y amigos, todas las dudas y toda la espera de algunos años en mi vida universitaria valieron la pena.

Finalmente, dedico este trabajo a todas las personas que supieron permanecer a mi lado durante este camino, brindándome apoyo, palabras de aliento y compañía en cada etapa de este proceso académico y personal. Cada uno de ustedes fue parte importante para hacer posible este sueño.

Tannia Jacqueline Sevilla Ramos

AGRADECIMIENTO

Expreso mi más sincero agradecimiento a Dios, por bríndame vida, salud y sabiduría a lo largo de esta etapa universitaria, permitiéndome culminar con éxito uno de los muchos objetivos en mi vida profesional.

Mi gratitud infinita para mis padres, quienes han sido mi mayor apoyo e inspiración de esfuerzo. Gracias por su amor, comprensión y confianza absoluta, por siempre seguir siendo mi luz que guía cada paso de este camino llamado vida y por estar presentes en el momento más importante, el inicio de mi vida profesional.

Mi profundo agradecimiento a mis ingenieros y tutores, quienes compartieron sus conocimientos y experiencias para enriquecer mi formación profesional. De manera especial extendiendo mi agradecimiento, al Dr. Santiago Verdesoto, por su paciencia, dedicación, orientación y por su valioso tiempo acompañándome durante el desarrollo de este trabajo de titulación. Sus enseñanzas y consejos fueron fundamentales para la culminación de este proceso.

A mis amigos, gracias por su amistad sincera, por cada palabra de ánimo, por acompañarme en cada momento difícil, por cada risa, broma o consejo que escuche de ustedes, por todos los recuerdos y experiencias inolvidables que siempre las llevaré en mi corazón y por todos los futuros momentos junto a ustedes.

También agradezco a mi familia, quienes de una u otra manera estuvieron presentes brindándome cariño, respaldo y motivación para no desistir en el camino. Finalmente, extendiendo mi agradecimiento a la empresa Megakons S.A. que me abrió sus puertas y contribuyó al desarrollo de este trabajo de titulación, por su colaboración y apoyo, contribuyendo de manera importante al cumplimiento de este proyecto académico.

Tannia Jacqueline Sevilla Ramos

ÍNDICE GENERAL

APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	iii
APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE GRADO	iv
DERECHOS DE AUTOR.....	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE GENERAL.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
RESUMEN EJECUTIVO	xiii
ABSTRACT	xiv
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.- MARCO TEÓRICO.....	1
1.1. Antecedentes Investigativos	1
1.2. Objetivos	2
1.2.1. Objetivo General.....	2
1.2.2. Objetivos Específicos	3
1.3. Problema de investigación.....	3
1.4. Justificación.....	4
1.5. Marco Teórico	5
1.5.1. Teorías de desarrollo profesional.....	5
1.5.2. Teorías de Motivación Laboral.....	6
1.5.3. Desarrollo Profesional	7
1.5.4. Importancia del desarrollo profesional	7
1.5.5. Dimensiones del desarrollo profesional.....	7
1.5.6. Motivación Laboral	8
1.5.7. Importancia de la motivación laboral	8
1.5.8. Tipos de motivación laboral	9
1.5.9. Desempeño de los empleados.....	9
1.5.10. Importancia del desempeño de los empleados.....	10
1.5.11. Dimensiones del desempeño de los empleados	10

1.5.12. Desarrollo Profesional y Desempeño de los Empleados	11
1.5.13. Motivación Laboral y Desempeño de los Empleados	12
CAPÍTULO II.- METODOLOGÍA	13
2.1. Materiales	13
2.2. Métodos	13
2.3. Enfoque	14
2.3.1. Enfoque Cuantitativo	14
2.4. Diseño de la investigación.....	14
2.4.1. Diseño no experimental	14
2.4.2. Diseño Trasversal	15
2.4.3. Diseño correlacional	15
2.5. Tipo de investigación.....	16
2.5.1. Tipo descriptiva	16
2.6. Alcance.....	16
2.6.1. Alcance geográfico	16
2.6.2. Alcance temporal.....	17
2.6.3. Alcance social.....	17
2.7. Modalidad.....	17
2.7.1. Investigación de campo	17
2.7.2. Investigación documental	18
2.8. Técnica	18
2.8.1. Encuesta.....	18
2.9. Instrumento y población	19
2.9.1. Población	19
2.9.2. Muestra	19
2.9.3. Cuestionario	20
2.10. Planteamiento de la hipótesis	21
CAPÍTULO III.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	22
3.1. Análisis y discusión de los resultados	22
3.2. Instrumento de medida (Cuestionario)	24
3.2.1. Prueba de fiabilidad (Alfa de Cronbach)	24
3.2.2. Prueba de Validez.....	25
3.3. Verificación de hipótesis	26

3.3.1. Prueba de hipótesis	26
3.3.2. Prueba de correlación de Spearman.....	28
CAPÍTULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	32
4.1. Conclusiones.....	32
4.2. Recomendaciones	33
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	34
ANEXOS	42

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Resumen de procesamiento de casos.....	25
Tabla 2 Prueba de fiabilidad	25
Tabla 3 Prueba de KMO y Bartlett.....	25
Tabla 4 Prueba de normalidad	26
Tabla 5 Correlaciones hipótesis 1.....	28
Tabla 6 Correlaciones hipótesis 2.....	29

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Genero.....	22
Figura 2 Edad	23
Figura 3 Nivel de instrucción	24

RESUMEN EJECUTIVO

Megakons S.A. es una compañía que se especializa en la importación, comercialización y distribución al por mayor de materiales de construcción, ferretería y acabados en la ciudad de Ambato. Con el tiempo, su nómina ha contribuido a mejorar la eficiencia mediante la implementación de procedimientos administrativos eficientes y ofreciendo una excelente atención al cliente. Actualmente, la organización entiende que la utilización de los recursos humanos es un elemento indispensable para su continua competitividad, productividad y éxito institucional.

Durante este estudio, los colaboradores de Megakons S.A. fueron evaluados según su desempeño en relación con el desarrollo profesional y la motivación laboral. La investigación tuvo como objetivo establecer la conexión entre la productividad y el compromiso del personal, además de las oportunidades de desarrollo profesional, los programas de capacitación, los premios de reconocimiento y las condiciones de trabajo.

Los hallazgos indicaron relaciones positivas y significativas entre el desarrollo profesional, la motivación laboral y el desempeño de los empleados. La correlación de Spearman reveló valores de 0,644 y 0,664 respectivamente, lo que indica que los colaboradores están motivados y cuentan con más oportunidades de crecimiento tienen una mejor productividad, responsabilidad y cumplimiento de tareas en la organización.

La propuesta es mejorar los programas de capacitación continua, las distinciones laborales y las recompensas organizacionales que prioricen a cultivar el talento humano. Megakons S.A. ahora puede promover el crecimiento sostenible mediante la implementación de estas medidas que mejorarán la motivación laboral y el desempeño de los empleados aumentando la satisfacción laboral, compromiso organizacional y productividad.

PALABRAS CLAVE: INVESTIGACIÓN, DESARROLLO PROFESIONAL, MOTIVACIÓN LABORAL, DESEMPEÑO DE LOS EMPLEADOS, TALENTO HUMANO, PRODUCTIVIDAD

ABSTRACT

Megakons S.A. is a company specialized in the importation, commercialization, and wholesale distribution of construction materials, hardware products, and finishing supplies in the city of Ambato. Over time, its workforce has contributed to improving operational efficiency through the implementation of effective administrative procedures and the delivery of excellent customer service. Currently, the organization recognizes that human resource management is an essential element for maintaining its competitiveness, productivity, and institutional success.

During this study, the employees of Megakons S.A. were evaluated based on their performance in relation to professional development and work motivation. The research aimed to establish the relationship between staff productivity and commitment, as well as opportunities for professional growth, training programs, recognition rewards, and working conditions.

The findings revealed positive and significant relationships between professional development, work motivation, and employee performance. Spearman's correlation showed values of 0,644 and 0,664 respectively, indicating that employees who are motivated and have greater opportunities for growth demonstrate higher productivity, responsibility, and task fulfillment within the organization.

The proposal focuses on improving continuous training programs, job recognition initiatives, and organizational rewards that prioritize the development of human talent. Through the implementation of these measures, Megakons S.A. will be able to promote sustainable growth by enhancing employee motivation, job performance, and overall job satisfaction, organizational commitment and productivity.

KEYWORDS: INVESTIGATION, PROFESSIONAL DEVELOPMENT, WORK MOTIVATION, EMPLOYEE PERFORMANCE, HUMAN TALENT, PRODUCTIVITY.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación busca estudiar cómo el desarrollo profesional y la motivación en el trabajo influyen en el desempeño de los empleados en la empresa Megakons S.A. En un mundo de negocios que es cada vez más competitivo y cambiante, las empresas necesitan no solo tecnología y dinero, sino también personas con habilidades blandas, dedicadas y con ganas de trabajar para lograr sus metas estratégicas.

El desarrollo profesional ha pasado a ser un elemento fundamental en las empresas, debido a que ayuda a los trabajadores a aprender nuevas destrezas, conocimientos y capacidades que mejoran su trabajo. Además, el entusiasmo en el trabajo tiene un impacto directo en la disposición, eficacia y dedicación de los empleados, creando un entorno laboral positivo que favorece el logro de objetivos tanto personales como de la empresa.

En este escenario, el rendimiento en el trabajo se interpreta como el resultado del desempeño, las habilidades y la actitud del empleado para llevar a cabo sus deberes de manera efectiva. Por esta razón, es muy importante estudiar como el avance profesional y la motivación afectan este rendimiento, teniendo en cuenta que un trabajador motivado y en continua mejora profesional suele ser más eficaz, creativo y leal a la empresa.

Asimismo, este estudio tiene el objetivo de encontrar como se conectan estas variables en Megakons S.A., con el propósito de sugerir métodos que ayuden a fortalecer el talento de las personas y a mejorar constantemente el rendimiento de la organización. Así, se busca proporcionar datos importantes que ayuden a la empresa a lograr que sus procedimientos internos sean más eficientes, a mejorar el ambiente de trabajo y a promover una cultura en la organización que se enfoque en el crecimiento y bienestar de sus empleados.

La investigación es importante no solo para las empresas, sino también para el ámbito académico, porque ayuda a entender lo crucial que es manejar bien el talento humano

como un aspecto clave para lograr el éxito en los negocios. Resalta cómo el crecimiento profesional y el impulso en el trabajo son esenciales para alcanzar resultados eficaces y duraderos

CAPÍTULO I.- MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes Investigativos

En tiempos más recientes, la investigación sobre cómo se comporta la gente en las empresas se ha enfocado en temas como el progreso en el trabajo, lo que impulsa a la gente a trabajar mejor y cómo esto se relaciona con el rendimiento de los empleados. De acuerdo con Rubio et al. (2025) mencionan que el clima organizacional y la satisfacción en el trabajo son factores esenciales que influyen directamente con la productividad de los empleados y en su bienestar, resaltando las condiciones del lugar de trabajo y como se mantiene su relación entre compañeros tiene un impacto considerable en la retención del talento humano. Dentro de este contexto, el crecimiento en la carrera profesional se ve como algo clave en el ambiente laboral, ya que impulsa a seguir aprendiendo, a conseguir nuevas destrezas y habilidades para que se un resultado personal para cada empleado.

A juicio de Nīmante et al. (2025) indican que la formación del personal en empresas ferreteras mejora la atención al cliente, la exactitud al dar consejos técnicos y la protección durante las labores diarias si la capacitación se ve como un proceso constante y relacionado con tareas prácticas. Una investigación en pequeñas y medianas empresas del sector industrial muestra que unir la enseñanza, la practica en el lugar de trabajo, el seguimiento y las revisiones realizadas después eleva las habilidades, técnicas de los empleados y reduce los errores al vender y en la gestión de inventario.

Según Hoxha & Ramadani, (2024) determinan que analizaron una compañía de energía en Kosovo y descubrieron que la motivación interna combina con una dedicación seria impulsa a los empleados a realizar tareas que superan sus deberes normales, lo cual también su permanencia en la empresa.

Con base a Udin, (2024) plantea que examinó cómo el estilo de liderazgo transformacional impacta en los resultados a través del impulso interno. Llegan a la conclusión de que este vínculo se debe tanto a la motivación y a que refuerza la

necesidad de considerar estas dinámicas más elaboradas dentro de las funciones de recursos humanos para optimizar la productividad laboral.

Tal como Puente et al. (2024) señala la importancia de gestionar las condiciones internas de una organización para lograr objetivos estratégicos se ve resaltada por el hecho de que un ambiente de trabajo adecuado puede mejorar la productividad, la seguridad y el desempeño de los empleados. Además, la investigación sistemática indica que el entorno organizacional abarca variables como la autonomía, las interacciones sociales y el respaldo institucional, que impactan las experiencias y prácticas laborales de los empleados.

Como plantea José et al. (2025) señalan que la motivación para aprender dentro de las empresas tiene un efecto positivo en el rendimiento organizacional y en la innovación, lo que indica que los empleados motivados tienden a ser más productivos y dedicados a sus tareas. Asimismo, se ha reconocido que la motivación funciona como un elemento mediador entre la cultura organizativa y el rendimiento, reforzando la percepción de apoyo por parte de la organización y elevando el desempeño laboral.

Como afirma Awan & Ahmad, (2024) las investigaciones realizadas a nivel práctico han demostrado conexiones observables y validas entre la motivación en el trabajo, el ambiente organizacional y el rendimiento de los empleados. La motivación interna como externa contribuyen a la productividad y una cultura organizacional positiva fomenta esta relación, creando mayores niveles de compromiso y eficacia en las labores. Por lo tanto, el avance profesional y la motivación en el trabajo se establecen como elementos clave en el desempeño de los empleados, sobre todo en contextos organizacionales que son eficaces y competitivos.

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo General

Determinar el impacto del desarrollo profesional y la motivación laboral en el desempeño de los empleados en Megakons S.A.

1.2.2. Objetivos Específicos

Teorizar las variables de desarrollo profesional y motivación laboral presentes en Megakons S.A.

Establecer el estado actual del desarrollo profesional y la motivación de los empleados en Megakons S.A.

Estructurar la relación del desarrollo profesional y la motivación laboral en el desempeño de los empleados de Megakons S.A.

1.3. Problema de investigación

El desempeño de los trabajadores es un factor vital en la continuidad y el desempeño, especialmente en los entornos empresariales contemporáneos donde la competitividad y los estándares de calidad son cada vez más importantes. La efectividad del funcionamiento institucional, la creatividad y el cumplimiento de metas están directamente vinculados con el crecimiento profesional y las medidas de incentivo laboral, según diversos estudios. Sin embargo, a numerosas organizaciones les resulta difícil ejecutar planes eficientes que fortalezcan estos dominios.

En lo que respecta del análisis documental de Megakons S. A. la eficiencia del trabajo en la empresa, que cuenta con 73 empleados, ha destacado por indicadores de bajos estándares y caídas de productividad. La ausencia de datos concretos sobre el impacto de las oportunidades de desarrollo profesional y la motivación en el desempeño del personal es una limitación notable, a pesar de la presencia de metodologías de capacitación y control escritas.

A partir de una revisión de la literatura académica científica se determinó la necesidad de estudiar el desarrollo profesional y la motivación laboral en el desempeño de los empleados:

La capacitación constante en entornos laborales cambiantes garantiza que las habilidades se mantengan actualizadas, ya que conducen a una mejor productividad y

calidad del servicio. No es suficiente con proporcionar capacitaciones: es fundamental elaborarlas de manera efectiva y crear un entorno que favorezca la aplicación de los conocimientos adquiridos. El análisis ayuda a reconocer prácticas exitosas.

Como resultado, se pueden lograr mejores retornos sociales y económicos a través del desarrollo profesional (Zhenjing et al., 2022). Un estudio internacional con 32.614 personas de 25 países para determinar en qué medida la motivación en el trabajo estaba influenciada tanto por el contexto nacional como por las necesidades psicológicas fundamentales. Según este estudio, la motivación está relacionada positivamente con la autonomía y las interacciones sociales (Vo, Velasquez, & Wen, 2022). A juicio de Hussain et al. (2023) destacan que se llevaron a cabo investigaciones para determinar el impacto de los programas de capacitación y desarrollo, así como de la capacidad de aprendizaje organizacional, en el desempeño de la empresa. El análisis PLS – SEM se utilizó para evaluar los efectos directos y de moderación mediante el análisis de encuestas.

Los hallazgos indican que la educación incrementa el rendimiento, aunque su impacto es más significativo en compañías que cuentan con una gran habilidad para aprender y procesos eficaces para poner en práctica lo aprendido. Solo la aplicación no es suficiente si no hay sistemas internos que favorezcan su aplicación. Por este motivo, es fundamental examinar de qué manera el avance profesional y el impulso laboral influyen en el rendimiento con el fin de detectar diferencias y sugerir tácticas que refuercen la administración del capital humano (Darmawangsa & Nursyamsi, 2024).

1.4. Justificación

La importancia de este análisis radica en su capacidad para ayudar a las personas a comprender los factores críticos que impactan el desempeño laboral en una empresa que depende en gran medida de la eficacia y el compromiso del personal para mantener su ventaja competitiva. Evaluar el impacto del crecimiento profesional y la motivación en el trabajo es fundamental para identificar oportunidades de mejora en la capacitación, programas de reconocimiento/promociones, prácticas de liderazgo y procesos de clima organizacional.

Asimismo, el estudio proporcionará pruebas concretas que capacitarán a Megakons S.A. diseñar políticas más efectivas para la gestión del talento humano, con un enfoque en elevar la moral de los empleados, minimizar la rotación, optimizar la producción y mejorar la calidad general de los resultados. Al vincular variables que se analizan comúnmente en la literatura pero que no se investigan exhaustivamente en las medianas empresas, la administración y el comportamiento organizacional.

1.5. Marco Teórico

1.5.1. Teorías de desarrollo profesional

1.5.1.1. Teoría de Frederick Taylor

Tal como Mee, (2026) plantea que la teoría de la gestión científica, presentada por Frederick Winslow Taylor en 1911, sugiere que el desarrollo profesional de los empleados puede mejorarse implementando la especialización de tareas en lugar de los métodos tradicionales, recibiendo capacitación regular y utilizando métodos científicos para mejorar la eficiencia en el trabajo. Para mejorar la productividad y el desempeño de los empleados dentro de la organización, Taylor argumentó que era importante identificar y capacitar a las personas en función de sus fortalezas individuales. En consecuencia, defendió la idea de que una organización y supervisión adecuadas del trabajo promovían el avance personal y la utilización productiva. La gestión empresarial contemporánea estuvo significativamente influenciada por esta teoría debido a su incorporación de la optimización del trabajo, las divisiones funcionales y la importancia de la capacitación técnica para las mejores condiciones laborales de los empleados.

1.5.1.2. Teoría de Peter Drucker

En la opinión de Britannica, (2026) sostiene que el conocimiento, la innovación y el aprendizaje permanecen son factores cruciales en la teoría del desarrollo profesional de las personas dentro de las organizaciones, como lo describe Peter Drucker en 1954. El sostenía que los individuos deben desarrollar su liderazgo, sus habilidades para

tomar decisiones y su capacidad de adaptarse a sí mismos o a su entorno para que la gestión se oriente hacia objetivos y resultados. Además, se argumentó que las organizaciones deberían fomentar el desarrollo continuo y el coraje de sus recursos humanos, ya que el conocimiento es el activo más valioso para mejorar la productividad y mantenerse competitivo frente a las instituciones. Destacó la importancia de formar personas independientes e imaginativas que estuvieran comprometidas con mejorar su desempeño laboral, lo que ayudó a establecer la fortaleza de la administración moderna.

1.5.2. Teorías de Motivación Laboral

1.5.2.1. Teoría de Víctor Vroom

Como afirma Ponce et al. (2023) manifiestan que Víctor Vroom desarrolló la teoría de las expectativas en 1964, que sugiere que la motivación de una persona en el trabajo está influenciada por cómo percibe la correlación entre sus esfuerzos por trabajar duro la cantidad de esfuerzo requerido, el desempeño alcanzado y las recompensas que recibe. En otras palabras, un empleado estará más dispuesto a esforzarse si cree que su rendimiento le permitirá obtener beneficios significativos, tales como el reconocimiento, promociones, aprendizaje o avance profesional. La teoría se basa en tres componentes principales: expectativa la idea de que el esfuerzo producirá resultados positivos, instrumentalidad la idea de que el desempeño se recompensa y la valencia cuánto valor otorga un individuo a la recompensa. En la actualidad, una importante cantidad de investigaciones indican que esta teoría sigue siendo esencial para comprender el compromiso laboral, la formación continua y el fomento del crecimiento profesional dentro de las organizaciones.

1.5.2.2. Teoría de Herzberg

Según Guzmán et al. (2021) afirman la teoría de motivación en el trabajo, propuesta por primera vez por Frederick Herzberg en 1959, sugiere que existen dos factores: factores higiénicos y factores motivacionales. La higiene, como la remuneración, las condiciones laborales, la supervisión y la estabilidad laboral, por sí solas no producen

satisfacción; sin embargo, sin embargo, su ausencia puede provocar desmotivación. En cambio, los factores motivacionales, que incluye el reconocimiento, los logros, la responsabilidad y las oportunidades de avance profesional, son los que realmente fomentan la satisfacción y el compromiso de los empleados. Hoy en día, las organizaciones continúan utilizando esta teoría como método común para medir el desempeño y el bienestar de los empleados en el trabajo fortaleciendo los programas de capacitación, aumentando el desarrollo del liderazgo, reconociendo el talento humano y mejorando la productividad y la retención del personal. Investigaciones recientes subrayan que un entorno laboral positivo y oportunidades de desarrollo impactan de manera directa en la motivación y el desempeño organizacional.

1.5.3. Desarrollo Profesional

El desarrollo profesional implica un proceso estructurado de capacitación, aprendizaje basado en el trabajo y apoyo institucional que ayuda a los empleados a mejorar sus habilidades técnicas y sociales para mejorar su desempeño y progreso en el trabajo. Esta estrategia combina formación teórica y práctica con experiencias del mundo real en el lugar de trabajo, incluidas oportunidades de trabajo en equipo. Se predice que el proceso de desarrollo profesional este directamente relacionado con los requisitos del puesto y los objetivos organizacionales (Agyeman, 2024).

1.5.4. Importancia del desarrollo profesional

La mejora de las habilidades, la disminución de los errores y la tasa de retención del personal es uno de los beneficios del desarrollo profesional para la eficacia operativa y la calidad del servicio. Igualmente, importante es que ayuda a las organizaciones a mantenerse actualizadas con los desarrollos tecnológicos y del mercado. Los esfuerzos y la satisfacción laboral pueden mejorarse alineando los objetivos de una institución con los resultados (Merry et al., 2023).

1.5.5. Dimensiones del desarrollo profesional

De acuerdo con Mehner et al. (2024) explican que el desarrollo profesional generalmente se examina a través de diferentes dimensiones:

- Lo que se enseña, ya sea información técnica, métodos de enseñanza o cualidades interpersonales.
- La forma en que se imparte, que puede ser en persona, en línea, una combinación de ambas o directamente en el lugar de trabajo.
- La estructura de la formación, que abarca el tiempo que dura, el orden de los temas y la atención a la práctica y la retroalimentación.
- El apoyo de la organización, que incluye orientación, liderazgo, recursos y recompensas.
- La medición y aplicación, que evalúa los resultados y comprueba que lo que se ha aprendido se utilice en el trabajo.

1.5.6. Motivación Laboral

La motivación en el trabajo se refiere a las fuerzas tanto internas como externas que empujan a los empleados a alcanzar los objetivos de la empresa. Esto abarca la motivación interna, que está conectada al salario, el reconocimiento y las condiciones de trabajo. Esta motivación impacta el rendimiento mediante el compromiso y la satisfacción en el trabajo. La motivación interna es crucial para asegurar un compromiso permanente y para incentivar a los trabajos a superar sus tareas, siendo fundamental en la administración del talento humano (Elamin et al., 2024).

1.5.7. Importancia de la motivación laboral

La motivación de trabajar en empresas orientadas a productos científicos es crucial porque promueve la dedicación, el trabajo en equipo y el trabajo duro en tareas desafiantes como la edición y revisión. Los empleadores con un fuerte impulso producen un trabajo de calidad superior, demuestran una conducta ética y participan en mejoras e innovaciones, lo que genera menos errores y una publicación más rápida. Se refuerza la motivación, se mejora la productividad y la eficiencia mediante el uso de factores como la autonomía, la competencia o las relaciones positivas entre compañeros de trabajo (Arshad, Hassan, & Azam, 2024).

La motivación en el trabajo fomenta un sentido de permanencia e iniciativa entre los empleados, algo fundamental en las empresas donde la confianza entre empleados es crucial. Este enfoque integra la formación formal, como cursos o certificaciones, con el aprendizaje práctico y diario del trabajo, abarcando también oportunidades de colaboración (Velghe et al., 2024).

1.5.8. Tipos de motivación laboral

Motivación intrínseca: aparece cuando alguien hace una actividad porque le interesa o le gusta. Fomenta la creatividad, la educación la dedicación y la satisfacción en el lugar de trabajo. Los trabajadores que tienen un fuerte deseo de trabajar de forma independiente y regular siempre se esfuerzan por mejorar (Broeck et al., 2021).

Motivación extrínseca: ocurre cuando los individuos participan en actividades para obtener recompensas o evadir castigos. Se vuelven cada vez más autónomo a medida que pasas de simplemente participar en la recompensa a valorar plenamente la experiencia y su significado para tus valores (Gagné et al., 2022).

Motivación prosocial: El impulso por tener un propósito es el anhelo de ayudar a los demás o de aportar a una causa social. Esto fomenta la colaboración, el intercambio de ideas y el compromiso con las metas de la organización. Hacer saber cuánto impacto positivo tiene el trabajo mejora la retención de los empleados y fomenta de apoyo (Xizhou, Peng, & Peng, 2021).

Motivación por logro o motivación: es el deseo de superarse, dominar tareas y cumplir objetivos ambiciosos. En el entorno laboral, motiva a buscar opiniones, establecer metas desafiantes y desempeñarse mejor. Para que esta motivación perdure, la organización necesita ofrecer oportunidades de crecimiento, reconocimiento equitativo y evaluaciones efectivas (Gagné et al., 2022).

1.5.9. Desempeño de los empleados

El desempeño de los empleados es la acción y el resultado visible que contribuye al logro de los objetivos de la empresa, incluida la productividad, la calidad, la eficiencia, la eficacia o su consecución, y las evaluaciones realizadas por los supervisores o por los propios empleados. La motivación, el liderazgo y el ambiente de trabajo son factores importantes que determinan el desempeño. Una mayor dedicación y entusiasmo no solo mejora el desempeño. Una mayor dedicación y entusiasmo no solo mejora el desempeño, sino que también fomenta una mentalidad más proactiva que mejorar la capacidad de la organización para competir (Vujko et al., 2022).

1.5.10. Importancia del desempeño de los empleados

Al mejorar la calidad del trabajo y facilitar el progreso hacia las metas, los trabajadores pueden contribuir a un aumento de los ingresos generados y a la estabilidad lograda dentro de la organización. Mediante el uso de evaluaciones, métricas y comentarios, el desempeño se puede evaluar y gestionar de manera efectiva, lo que resulta en decisiones sobre capacitación, asignación de tareas u optimizaciones internas que mejoran la eficiencia y la mejora continua (Vuong & Nguyen, 2022).

Tanto el entorno laboral como los factores humanos influyen en el comportamiento de los trabajadores. En el empleo, promueve la creatividad, el aprendizaje, el compromiso y la satisfacción. Los trabajadores que están motivados internamente quieren mejorar siempre y trabajan con más independencia y regularidad (Tang, Bakar, & Omar , 2024).

1.5.11. Dimensiones del desempeño de los empleados

El desempeño de tarea: determina cuán efectivamente un empleado realiza las funciones oficiales de su cargo, abarcando metas, calidad y procedimientos. Se puede medir de manera sencilla a través de la productividad, el logro de objetivos y la suspensión directa (Tavares & Vaz, 2025).

El desempeño adaptativo: se refiere a la habilidad de un empleado para adaptarse a cambios, aprender rápidamente y trabajar de manera efectiva en situaciones desconocidas. Esto implica anticipar transformaciones, mantener flexibilidad y

aprender con agilidad. Esta capacidad es fundamental para el éxito en entornos inestables y en roles que requieren actualización constante (Wan et al., 2022).

El desempeño creativo: se define como la habilidad para generar y aplicar ideas que mejoren procesos, productos o servicios. Esta capacidad es ideal para que mejoren procesos, productos o servicios. Esta dimensión es esencial en sectores donde la innovación proporciona una ventaja competitiva. Su éxito depende de la confianza que tenga el empleado, del respaldo de la organización y de la concordancia con las estrategias innovadoras (Pelgrim & Hissink, 2022).

El rendimiento en aprendizaje y desarrollo: se refiere a la capacidad y disposición del empleado para adquirir nuevas destrezas y mejorar su desempeño a través de la formación continua. Esta capacidad es crucial en puestos que demandan una constante actualización y está relacionada con la capacitación, el respaldo institucional y la administración del conocimiento (Zhang et al., 2021).

1.5.12. Desarrollo Profesional y Desempeño de los Empleados

De acuerdo con Ismail et al. (2014) destacan que reconocer el crecimiento profesional mejora las habilidades y conocimientos de los trabajadores y, al mismo tiempo, motiva el desempeño laboral y la autorrealización. A juicio de Firman, (2021), sostiene este punto de vista y afirma que el crecimiento de los empleados es muy beneficioso para su desempeño y productividad, ya que sugiere que vean sus deberes como una parte integral de sus objetivos de autocuidado, más allá de la simple compensación monetaria. Asimismo, los resultados de Ifeoma sugieren que las metodologías organizadas de desarrollo profesional pueden contribuir a la retención y motivación de los empleados, lo que a su vez mejora la eficiencia general de la organización (Iyke, Okafor , & Ogbuagu , 2023).

En este escenario, el punto clave es que las carreras pueden ser flexibles. Los hallazgos de Fiori et al. (2015) sugieren que cuanto más flexible se vuelve una carrera, mayor es el nivel de satisfacción laboral asociado a ella y menor es la cantidad de estrés involucrada. Los empleados que están integrados en la cultura de una organización

pueden experimentar un mayor sentido de pertenencia e integración, lo que a su vez conduce a un mejor desempeño (Ferreira, Coetzee, & Masenge, 2013). Por otra parte, Liu señala que la flexibilidad profesional no solo contribuye a recuperarse de los desafíos, sino que también favorece un mejor alineamiento entre las habilidades personales y los requisitos de la organización, lo que resulta en un desempeño superior (Liu , Zhou, & Jiang, 2023).

Así es como formulé la siguiente hipótesis basada en esta descripción:

H1: El desarrollo profesional tiene una relación directa y positiva con el rendimiento del personal de Megakons S.A.

1.5.13. Motivación Laboral y Desempeño de los Empleados

La motivación en el trabajo es un factor crítico en el desempeño de los empleados, ya que influye en la eficiencia del desempeño laboral de las personas. Según Yamawati & Dewi, (2022) la motivación laboral es esencial para el aumento del rendimiento de los trabajadores, ya que les permite llevar a cabo sus funciones de manera eficaz y eficiente. Este descubrimiento es respaldado por Nugraha et al. (2021). Se puede establecer una correlación significativa entre una mayor motivación laboral y un mejor desempeño, lo que indica que los trabajadores motivados tienen más probabilidades de ser productivos.

De igual manera Heriyanto et al. (2018) enfatizan que la motivación en el trabajo actúa como un elemento fundamental en el rendimiento de los empleados, señalando que las personas motivadas suelen tener un desempeño superior en sus tareas. Es importante considerar el impacto de la cultura organizacional en la motivación laboral. En la opinión de Riani et al. (2023), una cultura organizacional favorable promueve una mayor motivación de los empleados, lo que en última instancia conduce a un mejor desempeño en el trabajo.

La hipótesis formulada sobre esta explicación es la siguiente:

H2: La motivación laboral tiene una relación directa y positiva con el rendimiento del personal de Megakons S.A.

CAPÍTULO II.- METODOLOGÍA

2.1. Materiales

Según los métodos metodológicos actuales, los materiales comprenden no sólo componentes físicos sino también recursos digitales y bases de datos que satisfacen las ultimas exigencias actuales de la investigación científica dentro de estudios cuantitativos, cualitativos y mixtos (Haro et al.,2025).

De acuerdo con Hernández & Mendoza, (2021) afirman que estos recursos también sirven como base operativa para el diseño metodológico, ya que facilitan la transformación de variables teóricas en componentes observables y medibles mediante instrumentos específicos.

Los materiales que se utilizará para la presente investigación es un cuestionario estructurado que incluye preguntas con una escala Likert de cinco niveles. Una computadora con el programa SPSS para el análisis de la información. Una versión física o digital del instrumento para su uso, dependiendo de la disponibilidad de los colaboradores.

2.2. Métodos

Para garantizar la precisión, validez y confiabilidad, los métodos deben incluir una relación bien definida entre el problema en cuestión, sus objetivos previstos, metas criterios para la toma de decisiones, se presenta toda la información relevante, así como identificar cualquier inconsistencia o deficiencia. Es así como el método desempeña un papel orientador al definir como se genera el conocimiento científico y cuáles son los procedimientos para su validación (Haro et al., 2025).

El método analítico – sistemático posibilita el análisis de un fenómeno a través del desglose de sus componentes para entender cada una de sus partes y, después estructurarlas y organizarlas en todo. Este método permite un análisis sistemático de los datos, determinando las relaciones, características y causas que existen en el objeto

de estudio. En estudios académicos recientes, se le ve como útil ya que permite analizar los datos de manera lógica y secuencial, lo cual propicia una interpretación clara y basada en fundamentos de los resultados alcanzados (López & Ramos, 2021).

En la presente investigación se utilizará el método analítico, ya que resultó útil para examinar de forma individual las variables motivación laboral, desarrollo profesional y desempeño de los trabajadores. Luego, se integrarán los resultados para entender la interrelación entre ellas en Megakons S.A.

2.3. Enfoque

2.3.1. Enfoque Cuantitativo

Ajuicio de Danel et al.(2024) menciona que positivamente estructurado y deductivo, el enfoque cuantitativo de la investigación científica se caracteriza por su énfasis en medir objetivamente los fenómenos utilizando datos numéricos y su análisis estadístico. Inicialmente, las hipótesis y variables se crean utilizando métodos establecidos y luego se someten a pruebas empíricas para garantizar la validez de los resultados, así como su confiabilidad y reproducibilidad. La investigación cuantitativa en este contexto se esfuerza por establecer relaciones causales o correlacionadas entre variables, al mismo tiempo que extiende los resultados de una muestra a poblaciones más amplias.

Dentro de esta investigación, se utilizará un enfoque cuantitativo. Esto se debe a que se llevará a cabo la recolección de los datos presentados y el análisis de las diversas preguntas, fundamentándose en el conteo y el estudio numérico de cada una para obtener resultados precisos de la encuesta realizada. Uno de los métodos más pertinentes para recopilar datos es este enfoque, que busca mostrar o cuantificar datos tangibles de los 73 colaboradores.

2.4. Diseño de la investigación

2.4.1. Diseño no experimental

El investigador no altera intencionalmente las variables independientes en el enfoque cuantitativo, que es un tipo de diseño metodológico. En su lugar, se limita a observar, medir y analizar los fenómenos tal y como se presentan en su entorno natural. Al recopilar datos en entornos del mundo real, el investigador se convierte en un observador sistemático en diseños no experimentales, lo que permite estudiar los fenómenos sin modificar su dinámica (Guzmán et al., 2025).

La investigación se realiza mediante un diseño no experimental, ya que no se parte de la observación. Esta técnica se utiliza para estudiar fenómenos en su estado natural, particularmente en entornos laborales de la vida real. El investigador solo puede recopilar y analizar datos sin alterar el comportamiento de los colaboradores, lo cual es un diseño único.

2.4.2. Diseño Trasversal

El diseño transversal es una técnica de investigación observación y no experimental, con el objetivo de recopilar datos sobre una o múltiples variables a la vez para describir o examinar fenómenos evolutivos en un contexto específico (Wang & Cheng, 2020).

Dentro de esta investigación se realizará con el diseño transversal ya que la carencia de necesidad de un seguimiento continuo a lo largo del tiempo lo convierte en un diseño eficiente y rentable como punto de partida para investigaciones complejas como estudios experimentales.

2.4.3. Diseño correlacional

Una técnica no experimental es el diseño descriptivo – correlacional, donde se mide el comportamiento de las variables y se correlacionan estadísticamente entre sí en un solo estudio. Al utilizar cortes transversales, este método puede detectar conexiones entre variables en contextos tangibles, pero carece de capacidad para establecer causalidad (Cvetković et al., 2021).

Se empleará un diseño correlacional para realizar el estudio, cuyo objetivo es representar las acciones de los factores examinados, como la experiencia de desarrollo profesional, la motivación laboral y el desempeño de los empleados, dentro de un entorno organizacional autentico.

2.5. Tipo de investigación

2.5.1. Tipo descriptiva

El objetivo de la investigación descriptiva es describir las características, los comportamientos y las circunstancias de un fenómeno en una población específica, sin alterar variable ni establecer relaciones de causa y efecto. La recopilación y análisis de datos son las herramientas que utiliza este tipo de investigación para describir la realidad tal como es, lo que permite detectar rasgos, patrones y frecuencias importantes del tema en estudios. Para entender de forma precisa y objetiva los contextos organizacionales, sociales y educativos, el enfoque descriptivo se emplea con frecuencia en investigaciones recientes (Ramos , 2020).

Esta investigación es de tipo descriptiva, ya que tiene como objetivo determinar y describir la situación actual del desarrollo profesional, la motivación en el trabajo y el rendimiento de los trabajadores de Megakons S.A., además de establecer la conexión entre estas variables dentro del entorno organizativo. El análisis de cómo la motivación laboral y el desarrollo profesional influyen en el desempeño de los colaboradores se lleva a cabo en esta investigación utilizando métodos estadísticos, sin alterar las variables estudiadas.

2.6. Alcance

2.6.1. Alcance geográfico

La empresa Megakons S.A. situada en la localidad de Ambato, provincia de Tungurahua, Ecuador, fue el lugar donde se llevó a cabo este estudio. El estudio analizó especialmente a los colaboradores que pertenecen a la organización, teniendo

en cuenta el entorno administrativo y laboral de la compañía como lugar de análisis para valorar la relación entre el desarrollo profesional, la motivación en el trabajo y el desempeño de los colaboradores.

2.6.2. Alcance temporal

La investigación se realizó en el período académico Marzo – Julio 2026, teniendo en cuenta la recolección y análisis de datos del año presente. Se llevó a cabo un diseño transversal en la investigación, ya que los datos se obtuvieron en una sola ocasión, lo que posibilitó el análisis de la situación actual de los colaboradores de Megakons S.A. con respecto a las variables analizadas.

2.6.3. Alcance social

El objetivo de la investigación desde el punto de vista social es favorecer a los trabajadores y a la administración de Megakons S.A. al reconocer aquellos elementos vinculados con el desarrollo profesional y la motivación en el trabajo que afectan el rendimiento del personal. Los resultados conseguidos servirán de fundamento para poner en muchas estrategias organizativas destinadas a potenciar el talento humano, optimizar las condiciones del trabajo y elevar la productividad en la empresa. Igualmente, el estudio brinda el saber académico en torno a la gestión del talento humano y la conducta organizacional.

2.7. Modalidad

2.7.1. Investigación de campo

La recolección de datos en el lugar donde tienen lugar los acontecimientos se denomina investigación de campo, que implica encuestas, entrevistas, observaciones y experimentos. La principal característica de este enfoque es la interacción en un entorno real que se está investigando (Chano, 2021).

2.7.2. Investigación documental

La investigación documental es una forma de metodología que consiste en la recopilación, revisión y análisis de datos tomados de fuentes escritas y digitales. Dichas fuentes pueden ser libros, tesis, artículos científicos, documentos académicos e informes. Su objetivo es adquirir datos pertinentes y bien fundamentados acerca de un asunto particular, con el fin de edificar el marco teórico y sustentar la investigación desde una perspectiva científica. En la actualidad, esta clase de investigación incluye el análisis de bases de datos científicas y documentos digitales (Marcelino , Martínez , & Camacho , 2024).

La investigación se llevó a cabo utilizando la modalidad de campo y documentales. La forma de campo facilitara la recolección de datos directamente de los colaboradores de Megakons S.A. a través del uso de encuestas estructuradas, logrando así obtener información autentica acerca del desarrollo profesional, la motivación en el trabajo y el rendimiento de los trabajadores en su ambiente laboral. Por otro lado, la investigación documental posibilitara que la investigación se fundamentara teóricamente a través de la revisión y análisis de libros, artículos científicos y fuentes académicas vinculadas con las variables estudiadas; de esta manera, se fortaleció el soporte metodológico y científico del estudio.

2.8. Técnica

2.8.1. Encuesta

La técnica de la encuestar a una población se define como el enfoque sistemático para recolectar datos que proporcionen información cuantificable sobre sus características, percepciones, actitudes o comportamientos cuantificables a través de un muestreo. Esto se realiza mediante la aplicación de instrumentos estructurados, como los cuestionarios. Estandarizar las preguntas y utilizar métodos de muestreo científicos es la base de este enfoque, que garantiza que los resultados puedan analizarse y evaluarse estadísticamente en comparación. La encuesta se emplea con frecuencia en los estudios modernos debido a su capacidad para capturar perspectivas individuales y generar

datos que pueden interpretarse como generalizados, siendo particularmente significativa en investigaciones con una perspectiva cualitativa, descriptiva y correlacional (Duarte & Guerrero , 2024).

En esta investigación se utilizará la técnica de la encuesta, ya que se aplicará de manera organizada y uniforme a todos los colaboradores. Esto posibilita obtener información que se puede ser comparada y analizada de manera estadística.

2.9. Instrumento y población

2.9.1. Población

Tal como Vizcaíno et al. (2023) da a conocer que la población es la colección completa de individuos, objetos o fenómenos que comparten rasgos similares y requieren recopilación de información. Para generalizar los resultados y sacar conclusiones sobre ellos, es importante delimitar el espacio, el tiempo y los puntos de inclusión con una demarcación clara. Desde una perspectiva metodológica actual, la población no solo es un número, sino una estructura determinada por variables relevantes, lo que ayuda a guiar de manera adecuada el diseño del estudio y la interpretación de los resultados. La población propuesta para este estudio está compuesta por 73 colaboradores de la empresa Megakons S.A.

2.9.2. Muestra

Como plantea Pacheco, (2024) argumenta que la muestra se refiere la una porción de la población que represente con precisión las características fundamentales de este universo. Esto se utiliza a limitaciones prácticas como el tiempo, el costo y la accesibilidad, que permiten sacar conclusiones sobre toda la población con un margen de error adaptable. En la presente investigación, el impacto del desarrollo profesional y la motivación laboral en el desempeño de los empleados en Megakons S.A, se medirá en toda la empresa porque la población es pequeña y por lo tanto no merece el cálculo del muestreo, por lo cual se trabajará con el total de la población.

2.9.3. Cuestionario

La investigación científica a menudo emplea el cuestionario como herramienta de recopilación de datos que comprende preguntas o ítems estructurados para recopilar información sistemática de los participantes sobre sus conocimientos, actitudes, percepciones y comportamientos. Entre las características de este dispositivo está su estandarización, que asegura que las respuestas puedan compararse y ayudan analizar estadísticamente datos en estudios con enfoque cuantitativo (Ranganathan & Caduff, 2023).

Este instrumento se basa en ideas tradicionales sobre motivación y desempeño, como los modelos de Herzberg et al. (1959) y Chiavenato (2009), aunque su estructura es original para fines académicos.

El cuestionario está conformado por una escala de Likert de cinco niveles, que va desde 1= totalmente en desacuerdo a 5= totalmente de acuerdo, se empleó para medir la variable del desarrollo profesional. Esta variable posibilita examinar el potencial de desarrollo profesional que la organización ofrece a sus empleados, tomando en cuenta factores como la formación constante, las posibilidades de ascenso y el respaldo institucional. La variable fue evaluada mediante cinco ítems que buscaban medir la perspectiva de los trabajadores acerca de oportunidades de desarrollo profesional dentro de la empresa.

La variable motivación laboral se analizó utilizando una escala de Likert de cinco niveles, que va desde 1= totalmente en desacuerdo a 5= totalmente de acuerdo. Esta variable examina el nivel de motivación que los trabajadores sienten en la empresa, tomando en cuenta factores externos como las condiciones laborales, el reconocimiento y los incentivos, así como factores internos como la autorrealización, los logros individuales y la autonomía. La variable fue compuesta por cinco ítems que buscaban evaluar la percepción de los empleados acerca de su motivación en el ambiente laboral.

A través de una escala Likert de cinco niveles, que va del 1= totalmente en desacuerdo a 5= totalmente de acuerdo, se realizó la evaluación de la variable desempeño laboral. Esta variable posibilita evaluar el grado de desempeño de los empleados en la empresa, teniendo en cuenta factores como la eficiencia, la calidad del trabajo, el cumplimiento de tareas encomendadas, la responsabilidad y la productividad en el trabajo. La variable fue evaluada utilizando cinco ítems diseñados para medir la percepción de empleados sobre su desempeño y cumplimiento de su desempeño y cumplimiento de sus responsabilidades en la compañía.

2.10. Planteamiento de la hipótesis

La hipótesis en la investigación científica se caracteriza por ser una afirmación de corto plazo que surge del conocimiento teórico actual e indica si ciertas variables están relacionadas. Esta hipótesis necesita ser comprobada mediante evidencia empírica. De este modo, cumple un papel orientador en el proceso de investigación, ya que ayuda a organizar el diseño metodológico, dirige la recolección de datos y facilita la interpretación de los resultados (Holguín et al., 2024).

H1: El desarrollo profesional tiene una relación directa y positiva con el desempeño del personal de Megakons S.A.

H2: La motivación laboral tiene una relación directa y positiva con el desempeño del personal de Megakons S.A.

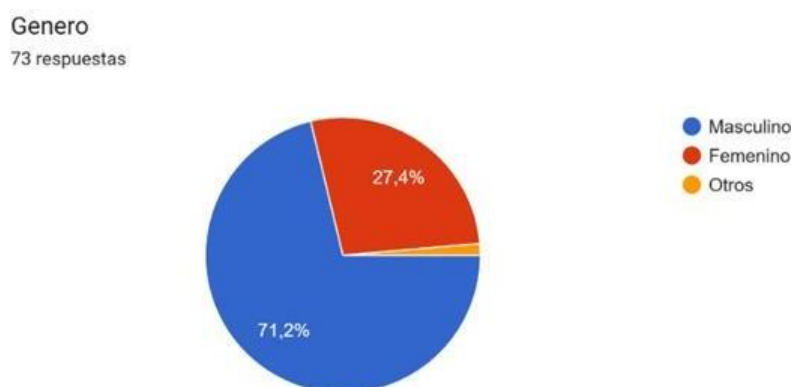
CAPÍTULO III.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Análisis y discusión de los resultados

Cálculos estadísticos

Figura 1

Genero



Nota. Datos obtenidos de Megakons S.A.

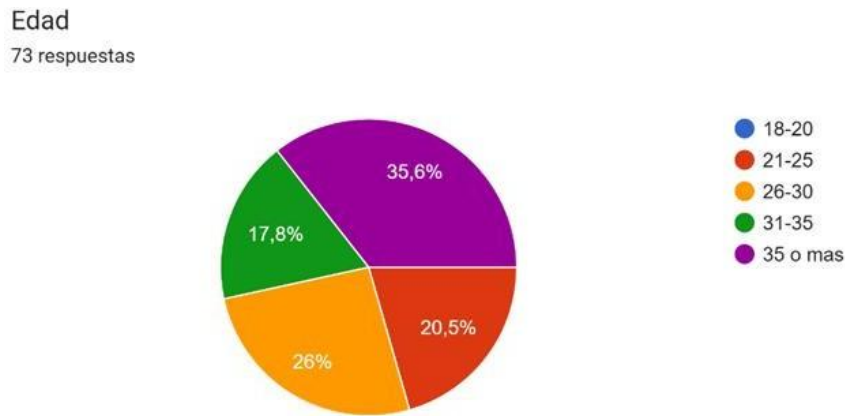
Análisis e interpretación

De las 73 respuestas, el 71,2% eran hombres, como muestra el gráfico. Con un 27,4% de los participantes, el género femenino ocupa el segundo lugar, mientras que la categoría “Otros” tiene un porcentaje bajo y casi nula la participación. Esto señala una evidente superioridad de hombres en la muestra estudiada.

La distribución observada demuestra un sesgo por los hombres, lo que puede tener un impacto en los hallazgos generales del estudio, particularmente si las variables examinadas están relacionadas con percepciones y comportamientos que pueden diferir según el género.

Figura 2

Edad



Nota. Datos obtenidos de Megakons S.A.

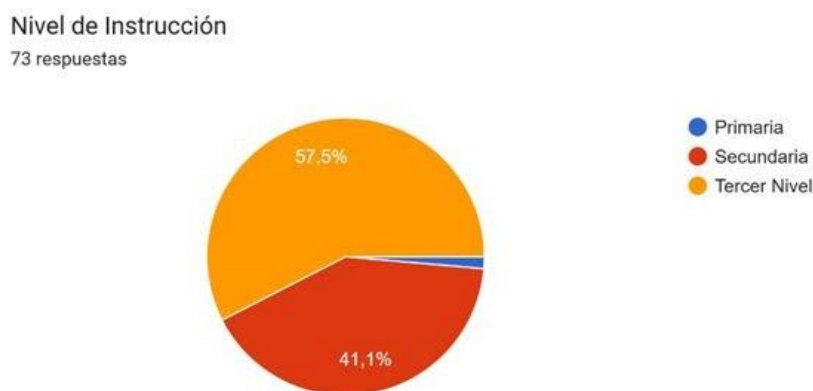
Análisis e interpretación

El gráfico indica que el grupo de edad más representativo es el de 35 años o más, con un 35,6% de los encuestados. A continuación, se encuentra el grupo de 26 a 30 años con un 26%, seguido por el grupo de 21 a 25 años con un 20,5% y, por último, el grupo de 31 a 35 años con un 17,8%. Esto implica que la muestra esta formada principalmente por adultos, y esto incluye individuos significadamente mayores que la edad en la que se evalúa.

Debido a la prevalencia de personas de 35 años o más, es evidente que los hallazgos del estudio están fuertemente influenciados por las opiniones y experiencias de aquellos con mayor exposición en sus carreras y vidas personales.

Figura 3

Nivel de instrucción



Nota. Datos obtenidos de Megakons S.A.

Análisis e interpretación

Con base en el gráfico se puede observar que el 57,5% de los encuestados tiene al menos un nivel educativo de tercer nivel. Con una tasa de participación casi nula, quienes han completado su educación secundaria ocupan el segundo lugar con un 41,1% mientras que el nivel primario tiene cifras increíblemente bajas. Esto sugiere que la población que se ha analizado se distingue principalmente por tener una educación.

El hecho de que mayor número de personas tengan niveles educativos más altos implica que los resultados del estudio están influenciados por personas con antecedentes académicos más amplios, lo que puede conducir a respuestas más amplias, lo que puede conducir a respuestas más sistemáticas, reflexivas y bien informadas. El número limitado de personas con educación básica impide generalizar los resultados a grupos con educación menos formal.

3.2. Instrumento de medida (Cuestionario)

3.2.1. Prueba de fiabilidad (Alfa de Cronbach)

Tabla 1*Resumen de procesamiento de casos*

	Casos	N	%
Casos	Válido	73	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	73	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Nota. Elaboración propia

Tabla 2*Prueba de fiabilidad***Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	15

Nota. Elaboración propia

Como se puede observar en la prueba de fiabilidad tenemos un alfa de Cronbach de 0,951 es decir, un valor superior al nivel de aceptación superior al 0,7. Por lo tanto se acepta la fiabilidad del instrumento de medida.

Desde un análisis este coeficiente sugiere que el instrumento es estable, exacto y coherente, disminuyendo notablemente el margen de error aleatorio en la evolución de las variables estudiadas. Adicionalmente, la cantidad de ítems favorece la fiabilidad, dado que un mayor número de preguntas bien elaboradas tienden a aumentar el valor del alfa.

3.2.2. Prueba de Validez**Tabla 3***Prueba de KMO y Bartlett*

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,912
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	920,235
	gl	105
	Sig.	,000

Nota. Elaboración propia

Como se puede apreciar en la prueba de validez en el índice de Kaiser-Olkin obtenemos un valor de 0,912 es decir, superior al nivel aceptado de 0,5 por otro lado, el índice de Bartlett tenemos un valor de 0,000 el cual es inferior al p-valor de 0,05 determinando la validez absoluta del instrumento de medición.

Los dos resultados indican que los datos del instrumento cumplen con los criterios estadísticos necesarios, lo que demuestra suficiente validez estructural. De esta manera se determina que el instrumento es apto para identificar factores fundamentales, garantizando calidad y durabilidad.

3.3. Verificación de hipótesis

3.3.1. Prueba de hipótesis

Tabla 4

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desarrollo Profesional	,275	73	,000	,805	73	,000
Desarrollo Profesional	,303	73	,000	,788	73	,000
Desarrollo Profesional	,287	73	,000	,771	73	,000
Desarrollo Profesional	,328	73	,000	,712	73	,000
Desarrollo Profesional	,240	73	,000	,873	73	,000
Motivación Laboral	,289	73	,000	,845	73	,000
Motivación Laboral	,375	73	,000	,731	73	,000
Motivación Laboral	,307	73	,000	,826	73	,000

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación Laboral	,289	73	,000	,771	73	,000
Motivación Laboral	,263	73	,000	,861	73	,000
Desempeño del Empleado	,317	73	,000	,741	73	,000
Desempeño del Empleado	,302	73	,000	,759	73	,000
Desempeño del Empleado	,298	73	,000	,723	73	,000
Desempeño del Empleado	,295	73	,000	,677	73	,000
Desempeño del Empleado	,305	73	,000	,673	73	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Elaboración propia

Como se pueden apreciar en la prueba de normalidad los índices de Kolmogorov – Smirnov tienen valores inferiores al p-valor de 0,05 determinando de esta manera que la data valida no tiene normalidad respaldada por una muestra de 73 colaboradores. Por consiguiente, para la comprobación de hipótesis se utilizará una prueba no paramétrica como es la correlación de Spearman.

Los resultados tienen implicaciones metodológicas para la selección de métodos estadísticos para el análisis de hipótesis. Las pruebas paramétricas basadas en la distribución normal no son adecuadas debido a la naturaleza disconforme del supuesto de normalidad. Es aconsejable utilizar pruebas no paramétricas, como la correlación de Spearman, que puede utilizarse para determinar la relación entre variables.

3.3.2. Prueba de correlación de Spearman

Hipótesis 1

H1: El desarrollo profesional si tiene una relación directa y positiva con el desempeño del personal de Megakons S.A.

H0: El desarrollo profesional no tiene una relación directa y positiva con el desempeño del personal de Megakons S.A.

Tabla 5

Correlaciones hipótesis 1

		Desarrollo_ Profesional	Desempeño_ Personal
Rho de Spearman	Desarrollo_Profesional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,644**
		N	73
	Desempeño_Personal	Coefficiente de correlación	,644**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	73

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

Nota. Elaboración Propia

Como se puede apreciar para la hipótesis 1 tenemos un valor 0,644** es decir, una correlación media significativa. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1) es decir, que el desarrollo profesional si tiene una relación directa y positiva con el personal de Megakons S.A.

Estos hallazgos llevan a que la hipótesis nula (H0) sea invalidada y la hipótesis alternativa se convierta en una hipótesis válida. Como resultado, el desempeño de los

colaboradores en Megakons S.A. está directamente relacionado con el desarrollo profesional. Este estudio destaca la importancia de diseñar estrategias organizacionales que prioricen la capacitación, la educación continua y el desarrollo profesional, y resalta la importancia de estos enfoques para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores.

Hipótesis 2

H1: La motivación laboral si tiene una relación directa y positiva con el desempeño del personal de Megakons S.A.

H0: La motivación laboral no tiene una relación directa y positiva con el desempeño del personal de Megakons S.A.

Tabla 6

Correlaciones hipótesis 2

		Motivación _Desempeño_	
		Laboral	Personal
Rho de Spearman	Motivacion_Laboral	Coeficiente de correlación	
		1,000	,664**
		Sig. (bilateral)	
		.	,000
		N	
		73	73
	Desempeño_Personal	Coeficiente de correlación	
		,664**	1,000
		Sig. (bilateral)	
		,000	.
		N	
		73	73

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

Nota. Elaboración propia

Como se puede apreciar para la hipótesis 1 tenemos un valor de 0,664** es decir, una correlación media significativa. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1) es decir, que la motivación laboral si tiene una relación directa y positiva con el desempeño del personal de Megakons S.A.

Estos resultados demuestran un enfoque inferencial, permitiéndolos rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alternativa con respecto a H_1 . Por lo tanto, se llega a la conclusión de que hay una relación directa y significativa entre la motivación laboral y el desempeño del personal de Megakons S.A. Los resultados indican que la motivación podría mejorarse mediante el uso de incentivos, reconocimiento laboral o mejoras organizativas para impulsar el desempeño de los colaboradores.

Discusión

La discusión de los resultados reveló que la motivación en el trabajo y el crecimiento profesional son elementos cruciales para el desempeño de los trabajadores de Megakons S.A. los hallazgos estadísticos que se lograron a partir de la correlación de Spearman mostraron una conexión positiva y significativa entre el desempeño laboral y desarrollo profesional ($Rho = 0,644$: $p < 0,05$), lo cual está en línea con las contribuciones teóricas de autores como Drucker y Taylor, que afirman que el aprendizaje, la capacitación constante y los espacios para crecer potencian y los espacios para crecer potencian las capacidades y la productividad de los empleados. Además, los colaboradores expresaron que la compañía brinda oportunidades para potenciar sus capacidades profesionales, lo que contribuye a adquirir nuevas habilidades y aumentar la productividad.

Estos descubrimientos sugieren que los trabajadores que ven más oportunidades de desarrollo profesional tienden a tener un mejor desempeño en sus tareas, una mayor eficacia y mejores resultados en su trabajo.

De igual forma, la motivación laboral presentó una relación positiva y significativa con el desempeño del personal ($Rho = 0,664$: $p < 0,05$), siendo incluso ligeramente superior a la variable de desarrollo profesional. Este hallazgo respalda las teorías de Herberg y Vroom, que sostienen que la motivación tiene un impacto directo sobre el compromiso, la satisfacción y el desempeño de los empleados. Los trabajadores que fueron encuestados manifestaron una buena percepción del entorno de trabajo y niveles positivos de compromiso con los objetivos de la organización, elementos que

mejoran la calidad del trabajo y la productividad. Como resultado, se demuestra que un empleado motivado lleva a cabo sus responsabilidades con más autonomía, responsabilidad y disposición para lograr los objetivos de la institución. Por lo tanto, Megakons S.A. debe ver la motivación de los empleados como una herramienta estratégica para mejorar el desempeño de la organización y optimizar la eficiencia de su equipo de trabajo.

CAPÍTULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

- Se concluye que la base teórica ha facilitado la comprensión de que el desarrollo profesional y la motivación laboral son factores clave en el desempeño de los empleados de Megakons S.A. Las teorías clásicas establecieron las bases para comprender la importancia de la capacitación, el reconocimiento y el crecimiento laboral. Además, estas variables fortalecen las habilidades, el compromiso, la productividad y la eficiencia contribuyendo de manera favorable al desempeño de los colaboradores.
- Se estableció que el desarrollo profesional y la motivación laboral de los trabajadores de Megakons S.A. es positiva, dado que los empleados ven posibilidades de crecer, aprender y participar al interior de la compañía. Asimismo, los resultados mostraron grados altos de motivación vinculados con el compromiso institucional, el entorno laboral y la consecución de objetivos, elementos que contribuyen a la eficiencia y calidad en el desempeño laboral.
- Se determina que hay una relación directa, positiva y notable entre el desempeño de los trabajadores de Megakons S.A., la motivación laboral y el desarrollo profesional, lo cual se verifica a través de la correlación de Spearman. La motivación laboral tuvo una correlación de 0,664 con el desempeño del personal y el desarrollo profesional, por su parte tuvo una correlación de 0,644; lo que evidencia que ambas variables tienen un impacto significativo en la responsabilidad, productividad y ejecución de tareas de empleados. Estos resultados coinciden con Ismael et al. (2014), Firman (2021), Iyke et al. (2023), Yamawati y Dewi (2022), así como Riani et al. (2023).

4.2. Recomendaciones

- Para mejorar las habilidades tanto técnicas como personales de los trabajadores, se aconseja a Megakons S.A. que mejore constantemente los programas de formación y avance profesional a través de cursos, talleres y planes de crecimiento interno, con la finalidad de optimizar su rendimiento y desarrollo interno de la empresa.
- Se recomienda la implementación de métodos constantes para motivar a los trabajadores, como incentivos, evaluaciones en las que participen todos, reconocimientos al desempeño y actividades de integración. El objetivo es mejorar el compromiso, el entorno laboral y la satisfacción de los empleados.
- Se recomienda que la compañía establezca políticas organizativas enfocadas en incorporar el crecimiento profesional y la motivación laboral como componentes estratégicos en la administración del talento humano, fomentando procedimientos de evaluación y monitoreo constante que posibiliten mantener altos niveles de rendimiento y productividad a nivel institucional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agyeman, Y. (2024). How lifelong learning shapes the professional development of staff in higher education institutions. *Quality Education for All*, 1(2), 134–150. doi:<https://doi.org/10.1108/QEA-01-2024-0013>
- Arias, F. (2023). Investigación documental, investigación bibliométrica y revisiones sistemáticas. *XXXI*(22), 9-28. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/378857493_Investigacion_documental_investigacion_bibliometrica_y_revisiones_sistematicas
- Arshad, B., Hassan, H., & Azam, A. (2024). The impact of employees' experience of high-performance work systems on innovative behavior in professional service firms. *Front. Psychol*, XIV. doi:<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1324474>
- Awan, K., & Ahmad, G. (2024). Organizational Climate and Innovative Work Behaviour: The Mediating Role of Workload and Teaching Motivation. *Pakistan Journal of Psychological Research*, XXXIX(4), 723-746. doi:<https://pjpr.scione.com/cms/abstract.php?id=744>
- Britannica, T. (10 de Mayo de 2026). *Editors of Encyclopaedia*. Obtenido de "Peter F. Drucker." Encyclopedia Britannica: <https://www.britannica.com/money/Peter-F-Drucker>.
- Broeck, A., Howard, J., Vaerenbergh, Y., Leroy, H., & Gagn, M. (2021). Beyond intrinsic and extrinsic motivation: A meta-analysis on self-determination theory's multidimensional conceptualization of work motivation. *Organizational Psychology Review*, XI(3). doi:<https://doi.org/10.1177/20413866211006173>
- Chano, C. (2021). *La Corresponsabilidad Docente En La Resolución De Conflictos En El Aula De Niños Y Niñas De 4 A 5 Años De La Unidad Educativa Juan Benigno Vela*. Obtenido de Repositorio de la Universidad Técnica de Ambato: <https://repositorio.uta.edu.ec/server/api/core/bitstreams/aa443650-400c-4763-8bc0-324aa754c881/content>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento humano* (Tercera ed.). McGraw-Hill. Obtenido de https://anyflip.com/xivtx/obmd/basic?utm_source=

- Cvetković , A., Maguiña, J., Soto, A., Valdivia, J., & Correa , L. (2021). Cross - sectional studies . *Revista de la Facultad de Medicina Humana* , XXI(1). doi:<https://doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>
- Danel , O., Santa María , C., Lugo , Y., & Perdomo, J. (2024). *Metodología de la investigación VERSION 29 abril 2024*. Universidad de C. Médicas . doi:10.13140/RG.2.2.33341.47849
- Darmawangsa , & Nursyamsi, I. (2024). The Impact of Career Development and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Advanced Technology and Social Sciences (IJATSS)*, II(9), 1405-1414. Obtenido de <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/2388833>
- Duarte , D., & Guerrero , R. (2024). La encuesta como instrumento de recolección de datos, confiabilidad y validez en investigación científica. *Revista de ciencias empresariales, tributarias, comerciales y administrativa*, III(2), 94–107. Obtenido de <https://www.educaciontributaria.com.py/revista/index.php/rcetca/article/view/70>
- Elamin, A., Aldabbas, H., Ahmed, E., & Abdullah, A. (2024). Employee Engagement and Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Knowledge-Sharing Behavior in the United Arab Emirates (UAE) Service Context. *Administrative Sciences*, XIV(9), 232. doi:<https://doi.org/10.1007/s10479-022-04765-6>
- Ferreira, N., Coetzee, M., & Masenge, A. (2013). Psychological Career Resources, Career Adaptability and Hardiness in Relation to Job Embeddedness and Organizational Commitment. . *Journal of Psychology in Africa*, XXIII(1), 31–40. doi:<https://doi.org/10.1080/14330237.2013.10820591>
- Fiori, M., Bollmann, G., & Jérôme , R. (2015). Exploring the path through which career adaptability increases job satisfaction and lowers job stress: The role of affect. *Journal of Vocational Behavior*, XCI, 113-121. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.08.010>
- Firman, A. (2021). The Effect of Career Development on Employee Performance at Aswin Hotel and Spa Makassar. *JURNAL MANAJEMEN BISNIS*, VIII(1), 133-146. Obtenido de

- https://www.researchgate.net/publication/349617999_The_Effect_of_Career_Development_on_Employee_Performance_at_Aswin_Hotel_and_Spa_Makas_sar
- Gagné, M., Parker, S., Griffin, M., Dunlop, P., Knight, C., Klonek, F., & Rocheleau, X. (2022). Understanding and shaping the future of work with self-determination theory. *Nature Reviews Psychology*, 378–392 .
doi:<https://doi.org/10.1038/s44159-022-00056-w>
- Guzmán, L., Alarcón, S., & García, G. (2021). Teoría de factores de Herzberg: experiencia en establecimiento detallista de Ecuador. *Revista Científica Mundo Recursivo*, IV(2), 25-48. Obtenido de <https://www.atlantic.edu.ec/ojs/index.php/mundor/article/view/101>
- Guzmán, E., Mendez, G., Concha, Y., & Alarcón, M. (2025). Diseños de investigación cuantitativa en ciencias de la actividad física y la salud. *Revista Ciencias de la Actividad Física UCM*, XXVI(2), 63-85.
doi:10.29035/rcaf.26.2.5
- Haro, A., Proaño, G., Merino, G., & Niama, J. (2025). Metodología de la investigación desde el enfoque cuantitativo, cualitativo y mixto. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, VI(4), 4245 – 4261. doi:<https://doi.org/10.56712/latam.v6i4.4577>
- Hoxha, S., & Ramadani, R. (2024). The Impact of Intrinsic Motivation on the Sustainable Extra-Role Performance with the Mediating Role of Job Engagement. *Sustainability*, XVI(17), 76-43.
doi:<https://doi.org/10.3390/su16177643>
- Heriyanto, T., Naser, J., & Setia, K. (2018). The effect of competence and discipline on work motivation and impact on employee performance of Pratama tax office in Malang Utara. *Management and economics journal*, II(3), 269–278.
doi:<https://doi.org/10.18860/mec-j.v0i0.5872>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2021). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to work* (Segunda ed.). John Wiley & Sons. Obtenido de https://archive.org/details/motivationtowork0000herz/page/n6/mode/1up?utm_source=

- Holguín , E., Córdova , A., Becerra, P., Díaz , S., & Kaufman , J. (2024). The null hypothesis significance test and the dichotomization of the p-value: Errare Humanum Est. *Revista Peruana De Medicina Experimental Y Salud Pública*, *XLI*(4), 422–430. doi:<https://doi.org/10.17843/rpmesp.2024.414.14285>
- Hussain, A., Rakhmonov, D., Mamadiyarov, Z., Kurbonbekova, M., & Kizi, M. (2023). Nexus of Training and Development, Organizational Learning Capability, and Organizational Performance in the Service Sector. *Sustainability*, *XV*(6), 32- 46. doi:<https://doi.org/10.3390/su15043246>
- Ismail , A., Adnan , N., & Bakar , R. (2014). Perceived career development support in workplace career programme. *Economic Annals* , *LIX*(201), 157-175. doi:<https://doi.org/10.2298/EKA1401157I>
- Iyke, M., Okafor , A., & Ogbuagu , G. (2023). Effect of career development techniques on employee performance in deposit money banks in Nigeria. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, *XIX*(1), 539-553. doi:<https://doi.org/10.30574/wjarr.2023.19.1.1402>
- José, D., Moreira, A., & Yong, M. (2025). Organizational Culture and Perceived Performance: Mediation of Perceived Organizational Support and Moderation of Motivation. *Administrative Sciences*, *XV*(8), 307. doi:<https://doi.org/10.3390/admsci15080307>
- Liu , H., Zhou, L., & Jiang, Y. (2023). Is Career Adaptability a Double-edged Sword? The Mediating Role of Person-organization Fit and the Moderating Role of Seniority. *Psychology Research and Practice*, *II*(1). doi:<https://doi.org/10.37155/2972-3086-0301-2>
- López , A., & Ramos , G. (2021). Acerca de los métodos teóricos y empíricos de investigación: significación para la investigación educativa. *Revista Conrado*, *XVII*(3), 22-31. Obtenido de <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2133>
- Marcelino , M., Martínez , M., & Camacho , A. (2024). Análisis documental, un proceso de apropiación del conocimiento. *Revista digital universitaria* , *XXV*(6). doi: <http://doi.org/10.22201/ceide.16076079e.2024.25.6.1>
- Mee, J. (17 de Marzo de 2026). *Frederick W. Taylor*. Obtenido de Encyclopedia Britannica: <https://www.britannica.com/biography/Frederick-W-Taylor>

- Mehner, L., Rothenbusch, S., & Kauffeld, S. (2024). How to maximize the impact of workplace training: a mixed-method analysis of social support, training transfer and knowledge sharing. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, XXXIV(2), 201–217.
doi:<https://doi.org/10.1080/1359432X.2024.2319082>
- Merry, L., Castiglione, S., Rouleau, G., Létourneau, D., Larue, C., Deschênes, M., . . . Ahmed, L. (2023). Continuing professional development (CPD) system development, implementation, evaluation and sustainability for healthcare professionals in low- and lower-middle-income countries: a rapid scoping review. *BMC Med Educ*, XIII(498). doi:<https://doi.org/10.1186/s12909-023-04427-6>
- Nĩmante, D., Kokare, M., Baranova, S., & Surikova, S. (2025). Transferring Results of Professional Development into Practice: A Scoping Review. *Education Sciences*, XV(1), 95. doi:<https://doi.org/10.3390/educsci15010095>
- Nugraha, I., Sitiari, N., & Yasa, P. (2021). Mediation Effect of Work Motivation on Relationship of Soft Skill and Hard Skill on Employee Performance in Denpasar Marthalia Skincare Clinical. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, VIII(2), 136-145. Obtenido de <https://www.semanticscholar.org/reader/8d7285a076cdaaab620af7767867ca8ec2ed56a4>
- Pacheco, V. (2024). Población y muestra. *International journal of interdisciplinary dentistry*, XVII(2), 66. doi:<https://dx.doi.org/10.4067/s2452-55882024000200066>
- Pelgrim, E., & Hissink, E. (2022). Professionals' adaptive expertise and adaptive performance in educational and workplace settings: an overview of reviews. *Adv in Health Sci Educ*, XXVII, 1245–1263.
doi:<https://doi.org/10.1007/s10459-022-10190-y>
- Ponce, S., Ponce, S., & Sumba, R. (2023). Aporte de la motivación laboral en el clima organizacional de las pymes en Ecuador. *Polo del Conocimiento*, VIII(5), 211-232. doi: 10.23857/pc.v8i5
- Puente, M., Mostacero, S., & Uquillas, G. (2024). Organizational Climate in Construction Companies: A Systematic Literature Review. *Administrative Sciences*, XIV(3), 51. doi:<https://doi.org/10.3390/admsci14030051>

- Ramos , C. (2020). Los alcances de una investigación . *Revista Ciencia América* , IX(3). doi:<http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Ranganathan, P., & Caduff , C. (2023). Designing and validating a research questionnaire. *Perspectives in Clinical Research*, XIV(3), 152–155. doi:https://doi.org/10.4103/picr.picr_140_23
- Riani, A., Asya, V., & Yuwono, F. (2023). Literature Study of the Effect of Corporate Culture on Work Motivation and Employee Performance. *American Journal of Economic and Management Business*, II(3), 89–93. doi:<https://doi.org/10.58631/ajemb.v2i3.23>
- Rubio, R., Castillo, L., Flores, H., & Ortega , M. (2025). Trends, Collaborations and Perspectives in the Study of Organizational Climate and Job Satisfaction: A Bibliometric and Scientometric Analysis. *Administrative Sciences*, XV(10). doi:<https://doi.org/10.3390/admsci15100389>
- Tang, G., Bakar, R., & Omar , S. (2024). Positive psychology and employee adaptive performance: systematic literature review. *Front. Psychol*, XV. doi:<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1417260>
- Tavares , M., & Vaz, M. (2025). Rethinking Performance Evaluation: Strategic Alignment in the Service Sector Through a Case-Based Framework. *Administrative Sciences*, XV(10). doi:<https://doi.org/10.3390/admsci15100390>
- Udin , U. (2024). Transformational leadership and organizational learning culture in the health sector: The mediating and moderating role of intrinsic work motivation. *WORK: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, LXXVII(4), 1125 - 1134. doi:<https://doi.org/10.3233/WOR-230047>
- Velghe, C., Schmidt , A., Celik, P., Storme, M., & Spiegelaere , S. (2024). PROTOCOL: Employee work motivation, effort, and performance under a merit pay system: A systematic review. *Campbell systematic reviews*, XX(4). doi:<https://doi.org/10.1002/cl2.70001>
- Vizcaíno , P., Cedeño , R., & Maldonado , I. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, VII(4), 9723-9762. doi:[10.37811/cl_rcm.v7i4.7658](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658)

- Vo, T., Velasquez , K., & Wen , C. (2022). Work Motivation: The Roles of Individual Needs and Social Conditions. *Behavioral Sciences*, *XII*(2), 49. doi:<https://doi.org/10.3390/bs12020049>
- Vujko, A., Vuković , D., Bajrami , D., Stanojević , O., & Zečević , L. (2022). The Nexus between Employee Engagement and Performance Management Processes—Fruška Gora National Park (Serbia) Case Study. *Sustainability*, *XIV*(18). doi:<https://doi.org/10.3390/su141811489>
- Vuong, T., & Nguyen, L. (2022). The Key Strategies for Measuring Employee Performance in Companies: A Systematic Review. *Sustainability*, *XIV*(21). doi:<https://doi.org/10.3390/su142114017>
- Wan, X., He, R., Zhang, G., & Zhou, J. (2022). Employee engagement and open service innovation: The roles of creative self-efficacy and employee innovative behaviour. *Front Psychol*, *XIII*(4). doi:<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.921687>
- Wang , X., & Cheng, Z. (2020). Cross-Sectional Studies: Strengths, Weaknesses, and Recommendations. *Supplement: An Overview of Study Design and Statistical Considerations*, *CLVIII*(1), 65-71. doi:<https://doi.org/10.1016/j.chest.2020.03.012>
- Xizhou, T., Peng, X., & Peng, X. (2021). Influence of Prosocial Motivation on Employee Creativity: The Moderating Role of Regulatory Focus and the Mediating Role of Knowledge Sharing. *Front Psychol*, *XII*. doi:<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.704630>
- Yamawati, N. K., & Dewi, I. G. (2022). The Performance Of Employees Of Banks With Work Motivation as Moderator. *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science*, *II*(3), 165–173. doi:<https://doi.org/10.38142/ijesss.v2i3.118>
- Zhang, Q., Ma, Z., Ye , L., Guo, M., & Liu, S. (2021). Future Work Self and Employee Creativity: The Mediating Role of Informal Field-Based Learning for High Innovation Performance. *Sustainability*, *XIII*(3), 13-52. doi:<https://doi.org/10.3390/su13031352>
- Zhenjing , G., Chupradit , S., Ku , K., Nassani, A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-

Mediation Model. *Front. Public Health*, X.
doi:<https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>

ANEXOS

Anexo A. Modelo de Encuesta

Encuesta

Objetivo: Evaluar la relación entre el desarrollo profesional y la motivación laboral en el desempeño de los colaboradores de Megakons S.A., mediante la medición de percepciones sobre crecimiento, motivación y resultados laborales.

Instrucciones: Lea detenidamente cada una de las preguntas y responda de acuerdo con su criterio. Sus respuestas son completamente confidenciales y anónimas. La información recopilada se utilizará para fines académicos.

Genero

	Masculino
	Femenino
	Otros

Edad

	18-20
	20-25
	26-30
	31-35
	35 o mas

Nivel de instrucción

	Primaria
	Secundaria

	Tercer Nivel
--	--------------

Desarrollo profesional

Pregunta 1

Identifico claramente mis necesidades de desarrollo profesional dentro de la empresa.

	Totalmente en desacuerdo
	En desacuerdo
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
	De acuerdo
	Totalmente de acuerdo

Pregunta 2

Busco activamente retroalimentación de mis superiores y compañeros para mejorar mi desempeño.

	Totalmente en desacuerdo
	En desacuerdo
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
	De acuerdo
	Totalmente de acuerdo

Pregunta 3

Me esfuerzo por asumir nuevos retos que contribuyan a mi crecimiento profesional.

	Totalmente en desacuerdo
	En desacuerdo
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo

	De acuerdo
	Totalmente de acuerdo

Pregunta 4

Interactúo con otros colaboradores para aprender y mejorar mis habilidades laborales.

	Totalmente en desacuerdo
	En desacuerdo
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
	De acuerdo
	Totalmente de acuerdo

Pregunta 5

Considero que la empresa me brinda oportunidades para desarrollar mis capacidades profesionales.

	Totalmente en desacuerdo
	En desacuerdo
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
	De acuerdo
	Totalmente de acuerdo

Motivación laboral

Pregunta 6

Me siento motivado por las tareas que realizo en mi trabajo.

	Totalmente en desacuerdo
--	--------------------------

	En desacuerdo
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
	De acuerdo
	Totalmente de acuerdo

Pregunta 7

Tengo metas claras que orientan mi desempeño dentro de la empresa.

	Totalmente en desacuerdo
	En desacuerdo
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
	De acuerdo
	Totalmente de acuerdo

Pregunta 8

Mis habilidades son aprovechadas adecuadamente en mi puesto de trabajo

	Totalmente en desacuerdo
	En desacuerdo
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
	De acuerdo
	Totalmente de acuerdo

Pregunta 9

Me siento comprometido con los objetivos de la organización.

	Totalmente en desacuerdo
	En desacuerdo

	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
	De acuerdo
	Totalmente de acuerdo

Pregunta 10

El ambiente laboral influye positivamente en mi motivación para trabajar.

	Totalmente en desacuerdo
	En desacuerdo
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
	De acuerdo
	Totalmente de acuerdo

Desempeño del empleado

Pregunta 11

Cumplo con los estándares de calidad establecidos en mi trabajo.

	Totalmente en desacuerdo
	En desacuerdo
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
	De acuerdo
	Totalmente de acuerdo

Pregunta 12

Realizo mis tareas de manera eficiente en el tiempo asignado.

	Totalmente en desacuerdo
	En desacuerdo

	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
	De acuerdo
	Totalmente de acuerdo

Pregunta 13

Soy productivo en la cantidad de trabajo que realizo.

	Totalmente en desacuerdo
	En desacuerdo
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
	De acuerdo
	Totalmente de acuerdo

Pregunta 14

Puedo desempeñar mis funciones de manera independiente sin supervisión constante.

	Totalmente en desacuerdo
	En desacuerdo
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
	De acuerdo
	Totalmente de acuerdo

Pregunta 15

Logro resultados efectivos en las actividades que realizo.

	Totalmente en desacuerdo
	En desacuerdo

	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
	De acuerdo
	Totalmente de acuerdo