



Motivación y desempeño en colaboradores empresariales

Adriana Flor Cenepo-Cabanillas¹, Anyi Gonzalez-Sulca²

Fecha de recepción: 13 de julio, 2022

Fecha de aprobación: 03 de febrero, 2023

Como citar: Cenepo-Cabanillas, A. & Gonzales-Sulca, A. (2023). Motivación y desempeño en colaboradores empresariales. *Revista JANG*, 1(1), 30-39. <https://doi.org/10.18050/jang.1.1.2023.3>

Derechos de reproducción: © 2023 by Universidad César Vallejo. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



¹Universidad Privada del Norte (Perú). correo: adrianacenepo16@gmail.com orcid. <https://orcid.org/0000-0003-1022-2398>

²Universidad Privada del Norte (Perú). orcid. <https://orcid.org/0000-0001-9193-8288>

Motivación y desempeño en colaboradores empresariales

Adriana Flor Cenepo-Cabanillas¹
Anyi Gonzalez-Sulca²

Resumen

La finalidad de este artículo es determinar la relación entre motivación y desempeño en colaboradores empresariales en la ciudad de Trujillo – 2021. Según su finalidad esta investigación tuvo un diseño de tipo correlacional. La muestra se conformó por 40 colaboradores entre hombre y mujeres que laboran en una empresa privada. Asimismo, en relación con las técnicas utilizadas para la recaudación de datos, fueron dos cuestionarios, la de motivación y desempeño laborales, ambas adaptadas por Sánchez, I; en el año 2020, la cual están diseñadas mediante la escala de Likert que consta de 5 niveles de respuesta. Los resultados muestran que existe una relación altamente significativa entre motivación y desempeño laboral (0,937**, $p < 0,01$). Asimismo, se encontró una correlación significativa entre motivación intrínseca y desempeño de la tarea. (0,864**, $p < 0,01$). También, se halló una relación significativa entre motivación extrínseca y civismo (0,898**, $p < 0,01$). Por ende, se concluye que existe correlación entre motivación y desempeño en colaboradores empresariales de la ciudad de Trujillo, 2021.

Palabras clave: Motivación laboral y desempeño laboral.

¹Universidad Privada del Norte (Perú). correo: adrianacenepo16@gmail.com orcid. <https://orcid.org/0000-0003-1022-2398>

²Universidad Privada del Norte (Perú). orcid. <https://orcid.org/0000-0001-9193-8288>



Motivation and performance in business collaborators

Adriana Flor Cenepo-Cabanillas¹
Anyi Gonzalez-Sulca²

Abstract

The purpose of this article is to determine the relationship between motivation and performance in business collaborators in the city of Trujillo - 2021. According to its purpose, this research had a correlational design. The exhibition consisted of 40 collaborators, including men and women who work in a private company. Likewise, in relation to the techniques used for data collection, there were two questionnaires, the one on work motivation and performance, both adapted by Sánchez, I; in 2020, which are designed using the Likert scale that consists of 5 levels of response. The results show that there is a highly significant relationship between motivation and work performance (0.937*, $p < 0.01$). Likewise, a significant correlation was found between intrinsic motivation and performance of the task (0,864*, $p < 0.01$). Also, a significant relationship was found between extrinsic motivation and civility (0.898**, $p < 0.01$). Therefore, it is concluded that there is a correlation between motivation and performance in business collaborators in the city of Trujillo, 2021.

Keywords: Work motivation, work performance.

¹Universidad Privada del Norte (Perú). correo: adrianacenepo16@gmail.com orcid. <https://orcid.org/0000-0003-1022-2398>

²Universidad Privada del Norte (Perú). orcid. <https://orcid.org/0000-0001-9193-8288>



INTRODUCCIÓN

Actualmente, la falta de motivación laboral en los trabajadores de nuestro país es un problema que se ha manifestado a lo largo de los años; Ibarra (2020) en su investigación de bienestar laboral refiere que solo el 24% de los colaboradores del Perú es feliz en su empleo o se encuentra motivado.

En el Country Manager de Ackermann International, hace referencia de que las organizaciones que intentan ser competitivas, ya no solo hacen primar la experiencia del cliente sino que, tienen como objetivo la experiencia del empleado porque todo parte de la organización, adicionando a lo anteriormente mencionado, un trabajador feliz es capaz de aumentar hasta en un 40% su desempeño laboral y un 80% su nivel de creatividad e innovación, esto es en base a la última búsqueda global del trabajador feliz, del mismo modo, se logra que el participante esté 100% más comprometido con su organización y por consiguiente se disminuya hasta el 60% de rotación de personal.

Así también, en un estudio peruano realizado por Visma (2016) se encontró que un 76% colaboradores, no es feliz en su centro laboral, de este porcentaje el 22% indicó que esto se debe, a que su trabajo no es retador, 20% señala que el clima laboral es negativo, 19% indica que su jefe o figura supervisora no es un buen líder, 12% presenta inconformidad salarial, 10% indica que no se me compensa o reconoce los logros, 10% lo atribuye a que no se da un espacio para contribuir con nuevas ideas, 7% porque no les otorgan medios de promoción laboral o ascensos, entre otras preguntas planteadas como: ¿Qué te motiva? ¿Crees que tú trabajo es fundamental para la organización? Por último, se menciona que el Perú tiene un mayor índice de rotación laboral, con un promedio de 20 %, ocupando el tercer puesto en dicha categoría. Conexión Esan, (2019).

Por otra parte, esta investigación se justifica teóricamente, con la intención de favorecer al conocimiento, siendo las variables Motivación y Desempeño laboral, así mismo, se evaluó cómo estas se relacionan en una organización de la ciudad de Trujillo. Cabe señalar que, la justificación metodológica de esta investigación se dio mediante el uso de dos cuestionarios de investigación el primero es

el cuestionario de motivación laboral perteneciente a Hackman & Oldham (1980) y el segundo de desempeño laboral de Sotomayor (2013).

Con ello se da conocer el nivel de correlación entre las variables inicialmente mencionadas, así dichos resultados de esta investigación se apoyan en técnicas válidas. Además, esta investigación se justificó prácticamente; el economista, (2021). debido que permite considerar las estadísticas e investigaciones actuales que han manifestado un aumento del nivel de desmotivación, insatisfacción, estrés y rotación, en los colaboradores, por lo cual, ha afectado negativamente en la salud psicológica, física y relacional en las diferentes organizaciones, interviniendo, directamente a la producción, rendimiento y competitividad de las empresas, disminuyendo sus ingresos y afectando sus recursos, según lo mencionado por el portal.

Por consiguiente, este artículo tiene la finalidad de hallar la relación entre motivación y desempeño laboral, asimismo, determinar la correlación entre motivación intrínseca con la dimensión de desempeño de la tarea, de la misma forma establecer la concordancia de la dimensión de motivación extrínseca con la dimensión de civismo. Con la problemática planteada anteriormente, se precisa responder si existe una relación positiva entre la motivación y el desempeño laboral. Ya que, al determinar la relación que hay entre las variables, se evidenciará como estas intervienen en el funcionamiento de sus tareas de los trabajadores del sector privado.

Para efectos de este estudio y en consideración a los objetivos planteados y a los recursos disponibles, se utilizó la técnica de encuestas, que fueron dos cuestionarios: Motivación laboral y Desempeño laboral. Asimismo, la muestra seleccionada para la encuesta se dio de forma no probabilística en una organización. Dentro de este contexto, aparecen dos constructos que se consideran relevantes, ellos son la motivación laboral y la atribución que presenta en el desempeño de los trabajadores. Al respecto, la motivación laboral según Chiavenato, I (2018), percibe como un sentimiento de logro, desarrollo, realización profesional que se manifiesta en el cumplimiento de las tareas desafiantes y de gran significado.

Al hablar de la motivación laboral, Mazariegos (2014), refiere como el conjunto de características positivas como negativas, internas o externas que influyen al momento de la realización de una tarea o actividad; además, influye en la satisfacción del logro de objetivos personales, grupales o empresariales. Además, la motivación es un factor principal para el ejercicio de las tareas, ya que esta ayuda a que realicen con satisfacción, y tengan un rendimiento positivo para la organización por lo cual, se debe tener en cuenta que existen diversas formas de alentar al personal, por lo que es primordial que las organizaciones cuenten dichos recursos. Así también, cabe resaltar que la motivación es el resultado del estímulo que otorga la empresa, que tiene como propósito, innovar o proporcionar elementos que motiven al colaborador a lograr los objetivos de la organización (Peña & Villón, 2018).

En afinidad con ello, las empresas que definan las competencias como la conexión de conocimientos, habilidades, conductas, actitudes, aptitudes y motivaciones estarán direccionadas a un rendimiento significativo en diversos contextos (Véliz; Jorna & Berra, 2016). Es por ello que, se señala que, en la dimensión del desempeño organizacional, son igual de significativos el rendimiento laboral y la calidad del trabajo, permitiendo que exista una mayor eficacia de liderazgo y trabajo en equipo, enfocado al cumplimiento de metas y objetivos.

En cambio, se conceptualiza que la motivación según Robbins Coulter (2014) es el principal estímulo, para que el sujeto actúe de cierta manera dentro de su ambiente laboral, predisponiéndolo a alcanzar metas y objetivos, a su vez, permite que los empleados puedan comprometerse y asumir riesgos en la empresa. Por último, se indica que un colaborador motivado, trabaja arduamente, sin embargo, este no necesariamente le conduce a un buen desempeño, por lo que, es importante, que los colaboradores realicen un esfuerzo dirigido y consciente a las metas planteadas por la organización.

Teniendo en cuenta estos conceptos cabe señalar algunas teorías que complementan la presente investigación, otorgando un nivel significativo a los factores de la personalidad humana, así mismo, permiten un análisis tanto de las necesidades de los colaboradores como de los refuerzos que pueden motivar o incentivar un óptimo desempeño. Entre estas

teorías destacan la de los siguientes autores: Maslow, McGregor, Herzberg y Vroom.

En la primera y reconocida teoría de motivación encontramos la jerarquía de necesidades propuesta por el psicólogo Maslow (1991) donde estas se ubican en orden ascendente, según el grado de motivación y dificultad, comenzando con; las necesidades fisiológicas, que son imprescindibles para la supervivencia de la persona, como la alimentación, una fuente de ingresos económicos o una vivienda, estables; como segundo nivel están las necesidades de seguridad, donde estas están orientadas a las pensiones o seguros médicos basadas en la protección del individuo de los posibles riesgos del exterior; seguido por las necesidades de afiliación, aquí se señala la importancia de la vida en sociedad, donde se resalta la significancia del sentido de pertenencia al grupo que le rodea.

Así mismo, las necesidades de reconocimiento, requiere que el ser humano sea valorado por su ambiente social donde influye un papel importante las amistades, la familia y la pareja, con el propósito de avanzar a la autorrealización. Por último, tenemos las necesidades de autorrealización, donde las personas desarrollan todo su potencial.

Sin embargo, en otra teoría acerca de la naturaleza humana, McGregor, refiere que se divide en dos hipótesis las cuales denominó X y Y. Donde la teoría X presume que el ser humano siente aversión al trabajo y busca evadirlo, sobre todo la ejecución de los objetivos de la empresa. A diferencia de la teoría Y, que tiene una visión más objetiva acerca del rendimiento del ser humano; donde considera que el trabajo es una fuente de satisfacción permitiendo que el individuo asuma responsabilidades y obtenga una recompensa importante que es la satisfacción de las necesidades de autorrealización (Madero & Rodríguez, 2018).

Del mismo modo Vroom desarrolla su teoría de motivación expresándolo en una fórmula en donde motivación es igual a valencia, por expectativa, por instrumentalidad. Donde, valencia mide la importancia del trabajo que se desempeña; y la expectativa, es la relación entre el esfuerzo y desempeño; por último, la variable de instrumentalidad, son las recompensas esperadas por el colaborador de su organización (Marulanda Valencia et al., 2014).

Se realizó una búsqueda de antecedentes tanto internacionales como nacionales, obteniendo como antecedentes internacionales una investigación; Enriquez (2014) que refiere que hay una correlación positiva de la motivación de los empleados, con el nivel de desempeño laboral, que resultó ser de muy bueno a excelente; donde cuyo objetivo era comprobar la relación entre la Inteligencia emocional y el desempeño laboral del nivel directivo.

Así también, en un estudio sobre la relación entre las variables: motivación y desempeño laboral, indica que la relación entre ambas variables es positiva y es directamente proporcional. Además, se encontró que, la motivación Tirado (2018) influye de manera positiva y significativamente en el desempeño de los colaboradores, entendiendo que la motivación es un factor fundamental en la obtención de los logros empresariales y personales; esto sumado al análisis del talento humano existente en esta empresa.

Por otro lado, en una indagación exitosa se obtuvo como resultado que la motivación tiene relación directa con el desempeño laboral, además, se comprobó que presenta un nivel de motivación positiva en los colaboradores, la que repercute de manera propicia en el ejercicio de las funciones y tareas de los colaboradores (Poma, 2020).

MÉTODO

Diseño

La presente investigación, es de enfoque cuantitativo, debido que busca, medir con precisión las variables de estudio, se utiliza para establecer las creencias y patrones de comportamiento de una población, con precisión. (Hernández; Fernández & Baptista, 2006). Asimismo, presenta un estudio correlacional, porque busca conocer la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en específico (Arias, 2006). Con corte transversal, pues recolectan datos, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar sus efectos e interrelación en un periodo de tiempo. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006). Correspondiendo a un diseño no

experimental, ya que no se manipulan las variables sino sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.

Participantes

Nos referimos a la población como un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación, así mismo, esta queda delimitada por la problemática y los objetivos del estudio. La población está compuesta por 80 trabajadores. Para efectos de este artículo y en consideración a los objetivos planteados y a los recursos disponibles, la muestra se generó por muestreo de facilidad de acceso, esto debido principalmente a la colaboración de la organización en donde se aplicó los instrumentos. Por lo tanto, la muestra para la presente investigación está conformada por 40 colaboradores entre hombres y mujeres. Dicha encuesta fue aplicada durante los meses de Julio - agosto del 2021.

Instrumentos

Los instrumentos utilizados fueron dos; el primero el cuestionario de motivación laboral y el segundo cuestionario de desempeño laboral; donde ambas estuvieron diseñadas a través de la escala de Likert, la cual nos permite medir actitudes y grados de conformidad. El formato consistió en 5 niveles de respuesta: Muy en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo y muy de acuerdo. En relación con el cuestionario de motivación laboral, contiene 21 ítems, con dos dimensiones las cuales son; la motivación intrínseca y la motivación extrínseca.

Del mismo modo, el cuestionario de desempeño laboral presenta 24 ítems con dos dimensiones entre ellas están desempeño de la tarea y civismo. Ambas se administran de manera individual o colectiva (Sánchez, 2020).

La validez, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir, por lo cual se sometió a tres expertos (investigadores familiarizados con las variables) para ver si el universo es verdaderamente exhaustivo, adquiriendo un resultado promedio.

Se aplicó dos encuestas tipo Likert: Motivación laboral, que consta de dos dimensiones la motivación intrínseca y extrínseca. Desempeño laboral que consta de dos dimensiones: de la tarea y civismo.

Procedimiento

El proceso de datos se dio de la siguiente manera; primero se utilizó la técnica de las encuestas, que fueron dos cuestionarios: Motivación laboral y Desempeño laboral. Asimismo, la muestra seleccionada para la encuesta se dará de forma no probabilístico, en el cual se aplicará en una fecha determinada los dos instrumentos de forma individual, bajo la supervisión de las investigadoras; pero antes de ello se le informara y firmaran el consentimiento informado.

En el presente artículo se consideraron criterios de índole ético; aplicando el principio bioético de autonomía, haciendo entrega del formato del consentimiento informado, es decir el participante tendrá pleno conocimiento de lo que trata la encuesta y la finalidad de la investigación, teniéndose en cuenta, que el uso de la información es de carácter netamente de estudio, reservándose la confidencialidad de los datos, así como la elección voluntaria para su participación en este trabajo.

Del mismo modo, este artículo es de carácter inédito, para lo cual se suscribirá una declaración jurada acreditando la veracidad de este, por lo tanto, no es un trabajo plagado. Finalmente, para la realización del presente artículo se tuvo en consideración las normas de citación APA, de las fuentes consultadas, sea en idioma español u otra lengua, así como las consideraciones de las citas tomadas de internet, respetando así la autoría de otros investigadores.

RESULTADOS

Resultados del objetivo general y exponer la relación existente entre las distintas subes calas que componen ambos cuestionarios.

Tabla 1.
Relación entre motivación y desempeño laboral

| DESEMPEÑO | | |
|-------------------|------|--------|
| | P | ,937** |
| Motivación | Sig. | .000 |
| | N | 40 |

Nota: Aplicado a trabajadores empresariales de la ciudad de Trujillo, 2021

Fuente: IBM SPSS Statistics Versión 21

r = correlación de Pearson

N = Número de sujetos

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). de pareja en Perú.

Como podemos observar, se obtuvo una relación positiva entre motivación y desempeño laboral a un nivel de 0,937** con una significancia de $p < 0,01$. Por lo tanto, se admite la relación entre dichas variables de estudio con un 99%. Se logró establecer la relación entre motivación y desempeño laboral en los colaboradores empresariales del sector privado. Por lo tanto, se acepta la relación entre las variables de estudio, y se rechaza la hipótesis nula, por otro lado, se acepta la hipótesis de investigación, que refiere que existe relación entre motivación y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa privada de la ciudad de Trujillo.

Tabla 2.
Resultados de Motivación laboral

| | Motivación intrínseca | | Motivación extrínseca | |
|--------------|-----------------------|------|-----------------------|------|
| | Nº | % | Nº | % |
| Bajo | - | - | 3 | 7.5 |
| Medio | 7 | 17.5 | 13 | 32.5 |
| Alto | 33 | 82.5 | 24 | 60.0 |
| Total | 40 | 100 | 40 | 100 |

Nota: Aplicado a trabajadores empresariales de la ciudad de Trujillo, 2021

Se observa que los porcentajes más altos se localizan en el nivel alto con 82.5% (motivación intrínseca) y 60.0% (motivación extrínseca), seguido del nivel medio con porcentajes entre 32.5% (motivación extrínseca) y 17.5% (motivación intrínseca), posteriormente, el puntaje bajo oscila entre 7.5% (motivación extrínseca), en los trabajadores empresariales; esto quiere decir que tanto factores internos de los colaboradores, así como factores externos, influyen en un nivel positivo en la motivación en la organización.

Tabla 3.

Resultados de desempeño laboral

| | Desempeño de la tarea | | Civismo | |
|--------------|-----------------------|------|---------|------|
| | N° | % | N° | % |
| Medio | 6 | 15.0 | 6 | 15.0 |
| Alto | 34 | 85.0 | 34 | 85.0 |
| Total | 40 | 100 | 40 | 100 |

Nota: Aplicado a trabajadores empresariales de la ciudad de Trujillo, 2021

Se observa que, en ambas dimensiones, desempeño de la tarea y civismo, se obtienen resultados de gran similitud siendo el puntaje más alto un 85.0%, seguidamente el puntaje medio con un 15.0%. en los trabajadores empresariales, con lo que entendemos que, en la organización se percibe en ambas dimensiones influyen positivamente en el desempeño de las funciones, así como, buen desarrollo de las relaciones interpersonales.

DISCUSIÓN

En el presente artículo, al determinar la hipótesis principal en relación entre las variables motivación y desempeño laboral, se pudo encontrar que hay una relación positiva a un nivel de 0,937** con una significancia de $p < 0,01$, mediante la prueba de correlación de Pearson. Por lo tanto, se acepta la

correlación entre las variables estudiadas. Es decir, que la motivación se ve manifestada en la óptima realización de las tareas y funciones organizacionales, teniendo en cuenta que, tanto las acciones dirigidas: constancia, empeño, nivel de productividad y la forma en la que los empleados realizan sus funciones y tareas, como los comportamientos manifestados en los colaboradores son relevantes para las metas u objetivos organizacionales; contribuyendo al desempeño organizacional. (Pedraza & otros et al., 2010).

Así también, los resultados encontrados son reafirmados por Oliva (2017) quien en la investigación que realizó, determinó que, la motivación y el desempeño laboral se relacionan significativamente, así también que los factores que intermedian en la motivación producen satisfacción y un mejor desempeño laboral.

Por lo anteriormente expresado y tras analizar los resultados obtenidos, se puede confirmar que los colaboradores que tienen un elevado nivel de motivación suelen tener un desempeño laboral ideal, así también, los trabajadores que se encuentren motivados y además tienen un óptimo nivel de desempeño, manifiestan una mejora en su nivel de satisfacción.

De igual manera, al establecer los niveles de las dimensiones de motivación intrínseca y extrínseca de la variable de motivación en los trabajadores, se halló que, en cuanto a motivación intrínseca el 82.5% de los colaboradores presentan un nivel alto y el 17.5% un nivel medio. En cuanto a la motivación extrínseca el nivel alto es de un 60.0%, seguido del nivel medio con porcentajes entre 32.5% y, posteriormente, el puntaje bajo oscila entre 7.5%, en los colaboradores empresariales, efectuada por medio de la prueba de correlación de Pearson.

Lo que nos sugiere que, que tanto factores internos, intrínsecos, relacionados con la satisfacción y sentido de autorrealización, percibida del puesto o entorno laboral; como de factores externos, extrínsecos, relacionados con la recepción de estímulos externos, en los colaboradores, influyen positivamente en la organización. (Matín & otros, 2009). Estos resultados concuerdan con Lagos (2015) quien en su investigación encontró que los factores motivadores, como: relaciones interpersonales con supervisores o colegas,

reconocimiento, el trabajo mismo y la posibilidad de crecimiento; originan sentimientos positivos hacia el trabajo y generadores de gran satisfacción en el mismo.

Por último, al analizar los resultados conseguidos, se puede confirmar que los trabajadores que demuestran elevados niveles de motivación tanto intrínseca con extrínseca poseen impresiones positivas de su trabajo, así también tienen un mejor grado de bienestar. Así mismo, al formar los niveles de las dimensiones, de desempeño de la tarea y civismo de la variable desempeño laboral, se obtuvieron resultados de gran similitud; siendo, el puntaje más alto 85.0%, seguidamente el puntaje medio es de un 15.0%. ello, atreves de la prueba de correlación de Pearson.

Esto quiere decir que, los trabajadores, son capaces de tomar decisiones y relacionarse de manera óptima, entendiendo el desarrollo de esta dimensión son todas aquellas acciones que favorecen al entorno psicológico de la empresa, ya sea contribuyendo en los objetivos organizacionales cooperando y trabajando en equipo, respetando a los compañeros, realizando afirmaciones positivas, permitiendo desarrollar positivamente las actividades en la organización. Estos resultados son consecuentes con lo hallado por Vértiz (2017) quien en su investigación refiere que, a mayor motivación, mayor logro de metas, mayor desempeño de la tarea, así también, hay un nivel mayor de relaciones positivas entre los colaboradores.

Con lo referido anteriormente, y al examinar los resultados obtenidos, se afirma que los trabajadores desarrollan óptimamente sus actividades en la organización, además, las relaciones positivas con el resto de los trabajadores les permite potenciar el desempeño de la tarea.

CONCLUSIONES

La motivación, manifestada en la realización de tareas con cierto nivel de desafío para los colaboradores; se relaciona con el desempeño laboral, el nivel de rendimiento y la forma en la que los colaboradores realizan sus funciones y tareas encontrándose una relación positiva entre motivación y desempeño laboral.

La motivación intrínseca y extrínseca se encuentra en un nivel elevado respectivamente; lo que nos muestra que tanto factores internos de los colaboradores, como externos, influyen en un nivel positivo en la motivación de la organización.

En los niveles de la dimensión de desempeño, los trabajadores, poseen determinación para la toma de decisiones, así también, la calidad del servicio y nivel de producción se desarrollan satisfactoriamente. Por otra parte, las relaciones interpersonales, motiva el desarrollo positivo de las actividades en la organización. Encontrándose, resultados de gran similitud.

REFERENCIAS

- Arias, F. (2006). *El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. Caracas. (6ª ed.). Editorial Episteme. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Chiavenato, I (2018) *Administración de Recursos Humanos: El capital Humano de las Organizaciones* (9.ª ed.). Editorial McGraw-Hill. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Conexión ESAN (2019). *Rotación laboral en el Perú: ¿Qué hacer para disminuirla?* ConexionEsan. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/rotacion-laboral-en-el-peru-que-hacer-para-disminuirla>
- El Economista (2021). *4 de cada 10 trabajadores viven de falta de motivación laboral*. <https://www.eleconomista.com.mx/el-empresario/4-de-cada-10-trabajadores-viven-falta-de-motivacion-laboral-20210720-0168.html>
- Enriquez, P. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México* [Tesis de Maestría, Universidad de Morelos]. Repositorio Institucional <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/99>

- Hernández, C. & Baptista, P. (2017). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.) Editorial Mc Graw Hill Education. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, S.; Fernández, C. & Batista, P. (2006) *Metodología de la Investigación*. 4ed. McGraw-Hill. México. Recuperado: <http://blog.uca.edu.ni/raimundo/2009/10/15/la-etica-en-la-investigacion/>
- Ibarra, C. (2020). Un trabajador feliz es hasta 40% más productivo y 80% más creativo. *Revista Gana más*. <https://revistaganamas.com.pe/un-trabajador-feliz-es-hasta-40-mas-productivo-y-80-mas-creativo/>
- Lagos, V. (2015) *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas Copelec*. [Tesis de maestría, Universidad Del Bio-Bio]. Repositorio Repobib. <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1533/1/Lagos%20Cortes%20Victor.pdf>
- Madero & Rodríguez (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *Revista Redalyc vol. 13, núm. 1, pp. 95-107*. <https://www.redalyc.org/journal/4419/441958284007/html/>
- Marulanda Valencia, F.; Montoya Restrepo, I. Y Vélez Restrepo, J. (2014). Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento. *Pensam. gest.*, 36, 206-238. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-62762014000100008&script=sci_abstract&tlng=es
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid. Editorial Diaz de Santos. <https://books.google.com.co/books?id=8wPdJ2JzqgOC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Mazariegos, M. (2014). *Motivación y Desempeño Laboral* [Tesis de Maestría, Universidad Rafael Landívar]. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Oliva, E. (2017). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Víctor Larco Herrera, Lima-Perú*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. file:///C:/Users/Peru/Downloads/Motivaci%C3%B3n%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral%20de%20los%20trabajadores%20del%20hospital%20V%C3%ADctor%20Larco%20Herrera,%20Lima-Per%C3%BA%202015..pdf
- Peña, H. & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Dialnet, vol. 3, núm. (7), pp. 177 - 192*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011913>
- Pedraza, E; Amaya, G. & Conde, M. (2010) Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista Redalyc vol. XVI, núm. 3, pp. 493-505* <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>
- Poma, J. (2020). *Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Coney Park sucursal Mega Plaza - Lima 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Peruana de las Américas]. Repositorio Las Américas. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/921>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*, (12a ed.). México: Pearson Education Inc.
- Sánchez, I. (2020). *La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Etral SAC. en la ciudad de Trujillo*. [Tesis de Maestría, Universidad Privada del Norte] Repositorio UPN. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25296/Sanchez%20Bazan%20Irving%20Jair.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tirado, E. (2018). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de construcción civil de la provincia de Cajabamba* [Tesis de Maestría, Universidad Privada del Norte]. Repositorio UPN <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14087/Tirado%20Rios%20Edith%20Magaly.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Véliz, P., Jorna, A. & Berra, M. (2016). Consideraciones sobre los enfoques, definiciones y tendencias de las competencias profesionales. *Revista Scielo. vol. 30, num. 2* http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086421412016000200018&lng=es&tlng=es