

PERSPECTIVAS TEÓRICAS DE LA MOTIVACIÓN EN EL SECTOR EMPRESARIAL

THEORETICAL PERSPECTIVES OF MOTIVATION IN THE BUSINESS SECTOR

 Víctor Wilfredo León Ypanaque^{1a}

 Diego Leonardo Tapia Ñopo^{1b}



Fecha de recepción : 02/02/2023
Fecha de aprobación : 08/03/2023
DOI : <https://doi.org/10.26495/rce.v10i1.2473>

Resumen

La motivación laboral es una herramienta importante en el campo empresarial ya que a través de ello podremos lograr mantener fidelizados a nuestros colaboradores con la marca y así mismo aportara a la organización, La motivación laboral hace referencia a aquella herramienta que fortalece las capacidades laborales y que mantiene motivados a sus colaboradores donde los objetivos se cumplan de manera más eficiente.

Así mismo los objetivos de este presente artículo son es Describir la finalidad e importancia de las perspectivas teóricas en el sector empresarial, como objetivos específicos Establecer de qué manera se relacionan las variables de motivación empresarial y desempeño laboral en los artículos analizados, Exponer la importancia de que tan importante es la motivación en el sector empresarial para el cumplimiento de metas y objetivos de una organización.

Permitiéndonos expresar en la discusión de resultados donde el artículo de Plaza, (2021) llego a la conclusión que los colaboradores en su mayoría no están bien remunerados por ello genera que no se acoplen a la comodidad laboral y esto es resultado de una notable desmotivación laboral y contrastando la información con respecto al artículo de Chávez, (2020) en el artículo de concuerdan en ambas conclusiones ya que se determinó que hay un nivel que no se estima alto sobre la motivación entre los colaboradores por ello es necesario que se afilien remuneraciones para un mejor desempeño laboral.

Concluyendo así mismo que la motivación empresarial responde a una herramienta indispensable en las organizaciones pues de esto dependerá que sus colaboradores se mantengan implicados y con se note su alto rendimiento, para lograr los objetivos empresariales que han sido trazados por la empresa.

Palabras Clave: Motivación laboral, Empresarial

Abstract

Work motivation is an important tool in the business field since through it we will be able to keep our collaborators loyal to the brand and likewise contribute to the organization. Work motivation refers to the ability of a company to keep involved to its employees to offer maximum performance and thus achieve the business objectives set by the organization.

Likewise, the objectives of this present article are to describe the importance of theoretical perspectives in the business sector, as specific objectives to establish the relationship between the variables of business motivation and work performance in the articles analyzed, to expose the importance of how important it is motivation in the business sector for the fulfillment of goals and objectives of an organization.

Allowing us to express in the discussion of results where the article by Plaza, (2021) came to the conclusion that the majority of the collaborators are not well paid, for this reason it generates that they do not fit into work comfort and this is the result of a notable job demotivation and contrasting the information with respect to the article by Chávez, (2020) in the article they agree on both conclusions since it was determined that there is a low level of motivation among the collaborators, therefore it is necessary that remunerations be affiliated for a better work performance.

Likewise concluding that business motivation responds to an essential tool in organizations, since it will depend on this that their collaborators remain involved and with their high performance noted, to achieve the business objectives that have been outlined by the company.

Keywords: Management, skills, institutional image, competitiveness, efficiency.

¹Universidad Señor de Sipán – Chiclayo, Perú

^aAdministración de empresas, <https://orcid.org/0009-0005-4915-9922>, e-mail: lypanaquevictor@crece.uss.edu.pe

^bAdministración de empresas, <https://orcid.org/0000-0002-3070-0142>, e-mail: topodiegoleona@crece.uss.edu.pe

1. Introduction

La motivación laboral es una herramienta importante en el campo empresarial ya que a través de ello podremos lograr mantener fidelizados a nuestros colaboradores con la marca y así mismo aportara a la organización, La motivación laboral hace referencia a la capacidad que tiene una empresa de mantener implicados a sus empleados para ofrecer el máximo rendimiento y conseguir así, los objetivos empresariales marcados por la organización.

Así mismo a la motivación en el trabajo es importante porque permite que la productividad de los colaboradores en el trabajo sea alta y a ello se le agrega que cada colaborador se sentirá a gusto para poder laboral motivado así pues la empresa deberá darle importancia a esta herramienta para que ellos den el máximo por ella.

Pues una de las herramientas eficientes en las organizaciones es el trabajo en equipo de la empresa sin embargo el área de recursos humanos y los gerentes pueden y deben crear una cultura clara que aporte a los empleados a ser parte de la organización.

Así mismo la metodología empleada es cualitativa, con enfoque naturalista y diseño no experimental, aquel proyecto está estructurado por, principalmente la introducción, luego la formulación de objetivos, la metodología, el desarrollo o revisión de literatura es decir el tratamiento teórico sobre la importancia de la motivación empresarial y las perspectivas teóricas de distintos autores para así poder concluir si ambas variables aportan a la motivación de un colaborador en una organización empresarial así pues nos dieron una visión más extensa de aquellos materiales e instrumentos que se pueden usar para el éxito de ello así pues por último se tuvo en cuenta las conclusiones y referencias.

Así pues, definimos que los objetivos del presente artículo es Describir la finalidad e importancia de las perspectivas teóricas en el sector empresarial, como objetivos específicos Establecer de qué manera se relacionan las variables de motivación empresarial y desempeño laboral en los artículos analizados, Exponer la importancia de que tan importante es la motivación en el sector empresarial para el cumplimiento de metas y objetivos de una organización.

La estructura del presente artículo se divide en introducción así también el estado del arte en donde se tuvo en consideración 20 artículos recopilados sobre la motivación empresarial y las perspectivas de distintos autores dando pase a los resultados y la discusión de ellos para medir el grado de similitud o diferencia así pues para finalizar se tuvo en cuenta las referencias y conclusiones

2. Material y métodos

El tipo de investigación que se aplicó, está basado en investigaciones ya existentes que por medio de diferentes conclusiones ayudaran a generar un nuevo contenido para resolver diferentes tipos de dudas sobre la motivación laboral dentro del sector empresarial. El diseño de la investigación no manipulo las variables de estudio, y de manera descriptiva se analizaron estas variables.

Los materiales que se utilizaron para realizar esta investigación fue una laptop en la cual se ingresaron a diferentes tipos de páginas de fuentes confiables como Scopus, EBSCO, E-libro entre otras para llevar a cabo el desarrollo de esta investigación. El tipo de método que se utilizo fue el analítico partiendo por algunos aspectos generales de algunas investigaciones hasta llegar a hechos particulares mediante las cuales se analizaron distintas conclusiones de diferentes investigaciones en materia de revisión.

Así mismo, cabe resaltar que la muestra fue considerada por 6 artículos científicos, y como instrumento se usó la guía de análisis, todo fue diseñado con todas las partes importantes de las investigaciones para colocar lo más importante y sobre todo las principales conclusiones y resultados. Las mismas bibliografías mediante artículos descriptivos a nivel internacional, nacional y local, fueron basadas en la variable de motivación en el sector empresarial

Las investigaciones que se realizaron mediante el análisis de cada artículo científico fueron analizados y evaluados de acuerdo a la variable la cual es objeto de estudio. En la cual se realizó la discusión de resultados y conclusiones generales de cada autor de las diferentes investigaciones, para luego analizar distintas similitudes y discrepancias para llegar a distintas conclusiones generales que ayudaron a responder el objetivo planteado por esta investigación.

Con respecto a la ética de investigación, se respetó la autonomía y credibilidad de las investigaciones utilizadas, utilizando el estilo Apa.

3. Resultados.

Es de suma importancia darle atención a la motivación laboral en el sector empresarial ya que según Soledad, (2022) en su artículo establece como objetivo que se investigue cual es la situación del capital humano de la empresa Lux donde la metodología aplicada es exploratoria y explicativa aplicando entrevistas y encuestas para tener información y también observaciones de campo, recopilación documental de los empleados de la empresa Lux así también dieron como resultados que el personal de la empresa se encuentra desmotivado por lo que trabajan 13 horas por días es decir que hacen horas extras y no reciben algún tipo de retribución económica a cambio por ello se concluye que se hace notable la desmotivación de los colaboradores y esto debido a la ausencia de incentivos que resalte su trabajo laboral y también la falta de comunicación fluida entre los colaboradores y subordinados por ello genera que cada empleado se sienta desanimado y no establezca correctamente su misión con la empresa.

Así también es vital que exista una valoración en las organizaciones en relación a sus colaboradores por lo que Salazar et al, (2017) establece en su artículo la responsabilidad social empresarial desde la percepción del capital humano como objetivo que se analicen los factores que tenga un impacto sobre la responsabilidad social empresarial y así mismo la metodología aplicada responde a un diseño no experimental que tiene un alcance transversal por lo que sus resultados son que el nivel encontrado de responsabilidad social empresarial con los colaboradores se muestran inferiores a los consumidores en los que se considera importante que se tenga en cuenta a ellos para mejorar lo que se les ofrece concluyendo que es necesario mostrar a los gerentes y dueño de la empresa la importancia del capital humano y así mismo establecer una relación directa con su público objetivo así mismo se obtendrá que se incremente la responsabilidad social con la organización.

Por ello Tamayo (2022) define en su artículo la vinculación empresarial una forma de expresión organizacional en las Universidades establecen como objetivo que se describa cual era el impacto que crea las acciones de vinculación con las empresas en las instituciones educativas de alto mando así también la metodología aplicada responde a una investigación cualitativa de diseño experimental transversal y descriptivo obteniendo resultados como que hay mayor posibilidad de ejercer la práctica profesional siempre y cuando haya algún respaldo de motivación y vinculación permitiendo un mejor sector productivo laboral concluyendo que se tenga en cuenta las estrategias de comunicarse con un público objetivo determinado es por ello que la base de todo éxito es que se planee estratégicamente las habilidades y competencias de las partes interesadas en la empresa y así ofrecer oportunidad a un mejor desarrollo y gestión administrativa.

En este mismo contexto al hablar de motivación empresarial mencionamos a Plaza, (2021) En su tesis plantea como objetivo que se analice la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas. Así mismo la metodología aplicada en la presente investigación es cuantitativa descriptiva correlacional no experimental dando como resultado que si los colaboradores funcionados ya hayan tenido establecida cuales eran los factores intrínsecos, en los factores extrínsecos hay una notable problemática es decir la facilitación a cada uno por cada área de trabajo así también la poca posibilidad de ascender a reconocimientos público y así concluye que se ha hecho un notable desempeño laboral y que la productividad de los colaboradores pueden cumplir con aquellas disposiciones a las tareas o políticas institucionales.

En el mismo sentido Ortiz, (2021) en su investigación establece como objetivo que se establezca como la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Fairis C.A. de la ciudad de Ambato, así mismo la metodología de la investigación es de enfoque cuantitativo descriptivo, dando como resultado que, si hay una relación entre la variable de desempeño y motivación laboral pues, ya que el desempeño laboral será el resultado esperado de la empresa trabajada. Concluyendo así mismo que una adecuada motivación en los trabajadores se puede mencionar que la motivación está en un nivel bueno y aceptable por lo que ocasiona que se cumplan correctamente las acciones de la empresa o los objetivos y metas institucionales y así se eleve la satisfacción laboral o personal

Es así que Chávez, (2020) en su investigación establece como objetivo que se describa cual era el porcentaje en el que se relaciona la motivación laboral en relación a los colaboradores de la empresa generales C y B S.R.L. en la ciudad de Huancayo. Así mismo la metodología de la presente investigación es cuantitativa de tipo no experimental transversal dando como resultado que la empresa está en un nivel bajo de motivación laboral y que también la necesidad de afiliarse entre colaboradores es baja por ende el nivel de motivación es baja y se concluye así mismo que la empresa no tiene un grado de motivación correcta según menciona el eco 40.

Por lo que Vela, (2022) en su investigación establece como objetivo que se determine cual es la relación que hay entre la motivación laboral y el desempeño laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Ucayali 2022. Así mismo la investigación responde a un diseño no experimental y correlacionar aplicando, Concluyendo así que hay una cierta concordancia entre variables así también con el personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, así mismo la motivación laboral se encuentra en una buena relación al desempeño laboral y es alto

De este modo Salazar (2021). establece como objetivo que se determine de qué manera se relacionan o tienen que ver la motivación y desempeño laboral en los trabajadores de una compañía de seguros ubicada en Miraflores en el año 2019. Se utilizó el tipo de investigación cuantitativo descriptivo, diseño no experimental de corte transversal, dando como resultado que es importante que se impulse a los colaboradores ya que aportara a la satisfacción producida en la empresa

En este contexto expresa Dolores et al, (2021) en su artículo motivación laboral un factor influyente en la reactivación económica durante la pandemia provocada por el COVID 19 tiene como objetivo que se analice cuáles son las estrategias de motivación que han sido aplicadas en las empresas durante el tiempo de pandemia a causa del COVID 19 así mismo esta metodología responde a una investigación cualitativa de tipo descriptivo no experimental dando como resultados que según lo estudiado la empresas son aquellas que no tienen un control en relación a la motivación laboral de sus colaboradores es por eso que es necesario tener en cuenta esta herramienta para que se incremente así también la producción laboral de sus colaboradores

Por su parte Bohórquez, (2020) en su artículo establece como objetivo que se analice la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de un área de la municipalidad del cantón de salinas así mismo la metodología es probabilístico con enfoque mixto y una investigación descriptiva así también tiene como resultados que el 25 de los colaboradores de la empresa se encuentran insatisfecho en la organización y por ello es recomendable que se permita un mejor desempeño laboral donde se logre el desarrollo personal laboral y organizacional.

En la misma línea de motivación empresarial expresa Suarez, (2017) en su artículo La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. La importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial así mismo aplico como objetivo que se determine la cultura organización y de qué manera influye en la sustentabilidad empresarial así también la metodología de esta investigación es de tipo exploratorio correlacional y explicativo dando como resultado que es importante que se tenga en cuenta la cultura organización y del mismo modo que se tenga en cuenta las dimensiones así también se concluye que se debe tener en cuenta de que manera influye en el desarrollo y todo aquello que le da sustento a la cultura empresarial.

Los autores Zamora y Sánchez, (2021) desarrollan en su artículo denominado motivación empresarial y la influencia como la productividad en molinos del norte de san José planteando como objetivo que se estudie la motivación empresarial y también la influencia de la productividad de la empresa molinos del norte y así también la metodología responde a una investigación cuantitativa correlacional no experimental por la que dio como resultados que es importante la relación de la influencia con la productividad de una empresa por la que se concluye que poder trabajar y ponerle énfasis en la motivación de los colaboradores generarían resultados y también se alcanzarían los objetivos motivacionales de la empresa.

En este sentido Rivas et al, (2017) expone en su artículo denominado motivación laboral es un elemento fundamental en el éxito organizacional establece como objetivo que se analice la influencia de la motivación y darle importancia al talento humano también que se determine de que manera se relacionan las variables es decir la motivación y desempeño laboral pues la metodología desarrollada es hermenéutica con la revisión bibliográfica documental así pues se concluye que resalte el comportamiento de los colaboradores dándole importancia a los factores motivacionales resaltando que con esto lograríamos la satisfacción laboral de los colaboradores.

Flores, (2019) en su artículo denominado relación entre motivación laboral y retención de empleados del área de operaciones de una empresa aseguradora de lima establece como objetivo que se determine cuál es la relación entre la motivación laboral y los colaboradores de la empresa respondiendo a un tipo de investigación cuantitativa correlacional dando como resultado que hay relación entre ambas variables entendiendo que la motivación es importante en el mundo empresarial concluyendo así mismo que los medios para lograr una eficiente motivación laboral es permitido cuando se le dan las correctas retribuciones a los colaboradores de la empresa.

Carrasco, (2017) en su artículo establece como objetivo que se estudie la relación entre ambas variables así también la metodología responde a un tipo de diseño no experimental transversal o transaccional y brindo como resultados que los colaboradores si están motivados y eso ocasiona que el nivel de trabajo sea mayor así también el contexto laboral ofrece el bienestar psicológico y una conducta aceptable que provoca un nivel alto de satisfacción laboral concluyendo que es necesario que se tenga presente la herramienta de motivar a los colaboradores y ofrecerles comodidades esto generaría el crecimiento a la empresa y a las necesidades del colaborador.

Así mismo Sánchez, (2020) en su artículo establece como objetivo que se establezcan entre los colaboradores la motivación y el entorno laboral de los colaboradores, así mismo la metodología responde a una investigación cualitativa como diseño estudio de caso así también dio como resultado que no hay gestión de motivación de los recursos humanos así también la cultura organizacional responde a las necesidades y acciones que requieran los colaboradores concluyendo que para alcanzar un correcto clima laboral la clave es que se logren resultados eficientes entorno al trabajo que desempeña cada colaborador así también que se desarrolle una correcta gestión de incentivos monetarios y darle valor a las responsabilidades de cada colaborador

Es vital que Bazán, (2020) en su artículo establecen como objetivo que se determine si la motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa mencionada así mismo la metodología a la que responde este artículo es cualitativo de diseño no experimental transversal o transaccional así pues el resultado de esta investigación es la motivación si tiene que ver con el desempeño laboral y así mismo es importante resaltar la calidad de los colaboradores y ofrecer beneficios motivadores extrínsecos por lo que se concluye que la herramienta de motivar a los colaboradores es importante con el desempeño que se puede lograr entre colaboradores de la empresa etral sac de dicho artículo.

Prado, (2020). En su investigación establece como objetivo que se determine cual es la relación entre la motivación laboral y el clima organizacional de los colaboradores de la empresa de chilca así también la metodología responde a una metodología no experimental de corte transversal y nivel correlacional dando como resultado que hay una relación altamente positiva entre motivación y clima de la

organización es por ello que se concluye que los colaboradores de dicha empresa no están altamente motivados en su centro de trabajo y no responde necesariamente a la modalidad en la que ellos necesitan sentirse a gusto así pues se asocian con el clima y los resultados empresariales.

En este contexto citamos al autor Tirado, (2018) en su investigación establece como objetivo que se establezca de qué manera es que interviene la motivación empresarial en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa mencionada así también la metodología responde a un enfoque cuantitativo de tipo correlaciona cuyo diseño es transversal así también dio como resultado de lo aplicado que hay una relación significada entre las variables y se concluye que la motivación si tiene protagonismo en el desempeño laboral de los colaboradores de la mencionada empresa.

López et al, (2017) en su artículo denominado motivación y las teorías y su relación en el ámbito empresarial establecen como objetivo que se identifique cual es la relación del grado de motivación de los colaboradores y gerentes de la empresa de Babahoyo así mismo la metodología responde a una investigación de método inductivo deductivo dando como resultado que los encuestados dieron a saber que la insatisfacción laboral influye en su rendimiento así como las situaciones dentro de la organización es por ello que no se logra tenerlos motivados o productivos por lo que se concluye que la motivación es un factor importante para administrar una organización por ende se permite que se tenga una actitud positiva beneficiando a los colaboradores e influyendo en la calidad empresarial.

Análisis de revisiones bibliográficas

Centrarse en las motivaciones laborales en el sector comercial es crucial pues según Soledad (2022) en su artículo estableció como objetivo investigar el estado del capital humano en las empresas Lux, donde la metodología empleada fue exploratoria y explicativa, obtuvo información a través de entrevistas y encuestas, y a través de observaciones de campo, documentando a los empleados de Lux, y los resultados de la desmotivación del personal de la empresa por su jornada de 13 horas, es decir, trabajaban horas extras y no recibían algún tipo de recompensa económica a cambio, por lo que se puede concluir que la motivación de los colaboradores ha disminuido significativamente debido a la falta de incentivos para resaltar su trabajo y la falta de movilidad, por lo tanto, la comunicación entre colaboradores y subordinados, lo que lleva a la frustración de cada empleado, incapaz de establecer correctamente su propia misión corporativa.

Flores (2019), en su artículo “Relación entre la motivación laboral y la retención de empleados en el ámbito operativo de una empresa de seguros de Lima”, establece como objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y la respuesta de los empleados de una empresa ante un determinado tipo. Investigación cuantitativa relevante, estableciendo una relación entre dos variables, entendiéndolo que los incentivos son importantes en el mundo de los negocios, y concluyendo que cuando los empleados de una empresa reciben el pago adecuado, se pueden emplear los medios para lograr incentivos laborales eficientes.

Prado, (2020). En su investigación estableció como objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y el clima organizacional de los colaboradores de la empresa Chilca, y el método de métodos no experimentales de respuesta a cortes transversales y niveles de correlación, llegando a la conclusión de que existe un alto grado de relación entre la motivación y el clima organizacional correlacionado positivamente, por lo que se puede concluir que los empleados de la empresa están menos motivados en el lugar de trabajo y no necesariamente responden a la forma en que necesitan sentirse cómodos, por lo que se correlacionan con el clima y los resultados comerciales.

Tal Salazar (2021). Determinar cómo se relaciona o debe ser objetivo la motivación y el desempeño laboral de los empleados de una compañía de seguros en Miraflores en el año 2019. Se utilizó un tipo de estudio descriptivo cuantitativo, un diseño de corte no experimental. Horizontalmente, resulta que es importante incentivar a los empleados porque ayuda a aumentar la satisfacción de la empresa.

Por ello, Chávez (2020) se planteó como objetivo en su estudio describir la motivación laboral y el porcentaje relativo de empleados en la **empresa** Generales C y B S.R.L. en la ciudad de Huancayo. Asimismo, la metodología de esta encuesta fue de tipo transversal no experimental de análisis cuantitativo, dando como resultado una menor motivación para trabajar en las empresas y un menor sentido de pertenencia entre los colaboradores y por ende una menor motivación para trabajar. También concluyó que la empresa no cuenta con el grado correcto de motivación que echo 40 menciona.

4. Discusión

De acuerdo a estos autores es importante mencionar que es importante en el contexto empresarial optar por brindar calidad a los colaboradores ya que son pieza fundamental en la empresa pues mediante ellos se lograra alcanzar las metas trazadas así mismo se les podría ofrecer distintas actividades que resalten su capacidad intelectual y rescaten el talento humano bajo esta premisa se les donaría incentivos o reconocer su trabajo para así fidelizarlos con la marca y enfocarlo a un crecimiento organizacional.

Por otra parte (Gutiérrez y Paucar, 2022) en su investigación plantean que hay una significativa relación entre las variables motivación y rendimiento ya que pueden servir para la toma de decisiones con relación al personal que trabaja en la Municipalidad interviniendo los ascensos transferencias y despidos en relación a sus colaboradores midiendo así también su eficiencia la capacidad de líder y las competencias observadas, por ello mismo Dolores et al, (2021) en su artículo plantea como resultado que según lo estudiado las empresas no aplican de manera favorable la motivación a sus colaboradores por ello es necesario que se tenga en cuenta esta herramienta para que generen el incremento de la producción de las empresas. En este contexto es necesario medir el rendimiento de los colaboradores de manera constante ya que sus esfuerzos colectivos aportan al cumplimiento de las metas y también aumenta la demanda de productividad sin embargo si no cuentan con un buen clima laboral y motivación no podrán cumplir.

5. Conclusiones:

En congruencia el resultado de tal artículo de Plaza, (2021) llego a la conclusión que los colaboradores en su mayoría no están bien remunerados por ello genera que no se acoplen a la comodidad laboral y esto es resultado de una notable desmotivación laboral y contrastando la información con respecto al artículo de Chávez, (2020) en el artículo de concuerdan en ambas conclusiones ya que se determinó que hay un bajo nivel de motivación entre los colaboradores por ello es necesario que se afilien remuneraciones para un mejor desempeño laboral.

Así pues, Arteaga, (2018) en su investigación concluye que cuando un colaborador no está bien remunerado genera que muchos no logren resolver por si mismos una situación con un cliente o cuando se presente alguna problemática en la organización y por ello piden ayuda a sus compañeros y esto es un reflejo de desmotivación laboral notable. Así pues, Bohórquez, (2020) en su artículo establece que cada colaborador de la empresa que se encuentre insatisfecho es recomendable que se permita un mejor desempeño laboral donde se logre el desarrollo personal laboral y organizacional. Así pues, la motivación de los empleados dentro de las organizaciones está dirigiéndose por el deseo de identificar qué impulsa a los empleados a hacer bien su trabajo

6. Referencias

López et al (2017), Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. Revista científica. vol. 3, 2, 1. Pag 311 – 333. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5889721>

Dolores et al, (2021). Motivación laboral, un factor influyente en la reactivación económica durante la pandemia de COVID-19. Revista digital Publisher. Vol 6, 6 – 1. Pag 65 – 79. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8292884>

- Bohórquez, (2020) la motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista universidad y sociedad*, 12. 3, 385 – 390. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Soledad, (2020). Motivación Laboral como factor clave para el sector empresarial. *Revista universidad nacional de San Martín*. Vol. 1, pág. 65. Recuperado de <https://ri.unsam.edu.ar/bitstream/123456789/2138/1/TFPP%20EEYN%202022%20TVS.pdf>
- Suarez et al, (2017). La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. vol. 33, 145. Pag 352 – 365. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592317300773>
- Tamayo, (2022). La vinculación empresarial: una forma de expresión organizacional en las universidades. *Revista internacional de Humanidades*. Vol. 11, pág. 41. Recuperado de <https://www.journals.eagora.org/revHUMAN/article/download/4140/2518>
- Salazar, (2021). Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una compañía de seguros ubicada en Miraflores en el año 2019. *Revista universidad de Piura*, pág. 123. Recuperado de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5094/AE-L_020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salazar, (2017). La responsabilidad social empresarial desde la percepción del capital humano. Estudio de un caso. *Revista de contabilidad*, 20. 36 – 46. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S113848911600011X>
- Carranza, (2021). Motivación empresarial y su influencia en la productividad en molinos del Norte Fray Martín SAC de San José. Pag 23. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78096/Carranza_ZLA-Romero_SRV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- (Peña y sabina, 2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista instituto internacional de investigación y desarrollo tecnológico*. Pag 2 – 16. Recuperado de http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181/159
- Sánchez, (2020). Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa. *Revista información tecnológica*. Vol. 31, 2, pág. 2017 – 220. Recuperado de <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v31n2/0718-0764-infotec-31-02-207.pdf>
- Flores, (2019). Relación entre motivación laboral y retención de empleados del área de operaciones de una empresa aseguradora de lima. pág. 125. Recuperado de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/30b4d8a7-9bc1-428a-93d1-13fd3930e031/content>
- Carrasco, (2017). Motivación y satisfacción laboral en la empresa “joe banana” de la ciudad de la paz. Pag 169. Recuperado de <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/11201/CJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bazán, (2020). la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa etral sac en la ciudad de Trujillo, pág. 74. Recuperado de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25296/Sanchez%20Bazan%20c%20Irving%20Jair.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Prado, (2020). motivación laboral y clima organizacional en los trabajadores de la empresa corporación estratégica, chilca. Pag 137. Recuperado de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1260/Barrientos%20Prado%2c%20Omar%20Anthony.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tirado, (2018). la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de construcción civil de la provincia de Cajabamba, pág. 1 – 91. Recuperado de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14087/Tirado%20Rios%20Edith%20Magaly.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Plaza, (2021). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo junio a diciembre 2019. Universidad de Pontificia Católica del Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2373/1/VERDESOTO%20PLAZA%20MAR%c3%8dA%20JOS%c3%89.pdf>
- (Ortiz y Vaca, 2021), La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Fairis C.A., de la ciudad de Ambato. Universidad técnica de Ambato. Recuperado de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33501/1/130%20GTH.pdf>
- Arteaga, (2018). La Motivación laboral y su relación en el desempeño de los Empleados de las Cooperativas de Ahorro y Crédito en la Ciudad de Ambato. Universidad Técnica de Ambato. Recuperado de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/28317/1/41%20GTH.pdf>
- Chávez, (2021). Motivación laboral en trabajadores de la empresa Contratistas Generales C&B S.R.L, Huancayo – 2020. Universidad Continental. Recuperado de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10505/2/IV_FHU_501_TE_Carhuacuma_Chavez_2021.pdf
- Vela, (2022). La motivación y el desempeño laboral en el personal administrativo de la corte superior de justicia de Ucayali 2022. Universidad Nacional de Ucayali. Recuperado de http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5852/B10_2022_UNU_ADMINISTRACION_2022_T_LUCERO_VICENTE_ET_AL_V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- (Gutiérrez y Paucar 2019). Motivación y Rendimiento Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019. Universidad Peruana los Andes. Recuperado de https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3396/T037_76248712_70322357_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y