

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
Escuela Profesional de Administración



*Una Institución Adventista*

**Motivación Laboral: Una revisión conceptual**

Por:

Huaraca Pacheco, Samuel Jozias  
Martínez Torres Raúl Jhefferson

Asesor:

Ing. Santos Victor Burgos Chávez

**Lima, diciembre de 201**

**DECLARACIÓN JURADA  
DE AUTORIA DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

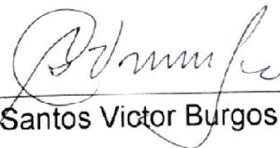
Santos Victor Burgos Chávez, de la Facultad de Ciencias Empresariales,  
Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: "MOTIVACIÓN  
LABORAL: UNA REVISIÓN CONCEPTUAL" constituye la memoria que  
presentan los Bachilleres Huaraca Pacheco Samuel Jozias y Martínez  
Torres Raúl Jhefferson para aspirar al Grado Académico de Bachiller en  
Administración y Negocios Internacionales cuyo trabajo de investigación ha  
sido realizado en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad  
del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente constancia en Lima, a los tres días,  
de diciembre del año 2019.



---

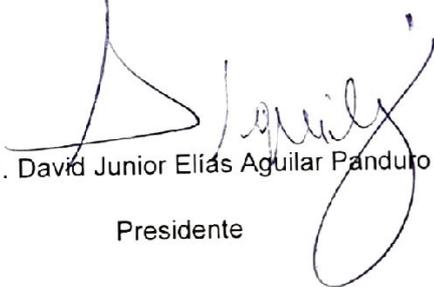
Ing. Santos Victor Burgos Chávez

Motivación Laboral: Una revisión conceptual

## TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Presentado para optar el Grado de Bachiller en Administración y  
Negocios Internacionales

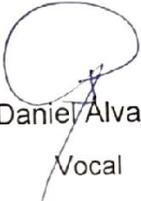
### JURADO CALIFICADOR



Mg. David Junior Elías Aguilar Panduro  
Presidente



Mg. Kelly Dafve Nuñez Rojas  
Secretario



Dr. Víctor Daniel Álvarez Manrique  
Vocal

Lima, 03 de diciembre de 2019

## Motivación Laboral: Una revisión conceptual

### Labor Motivation: A Conceptual Review

Samuel Jozias Huaraca Pacheco, Raul Jhefferson Martinez Torres, Santos Victor Burgos Chávez

*<sup>a</sup>EP. Administración, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión*

---

#### Resumen

Dada a la tendencia de un mundo globalizado el laurel de una organización en la actualidad no solo es medible por los activos fijos (cuenta corriente, caja y bancos, cuentas por cobrar, etc.), activos no corrientes (patrimonio, inmuebles), capital económico y tangibles. El objetivo de este trabajo es concepuar la motivación laboral y sus dimensiones. Así mismo se debe ser cuidadosos y meticulosos en cuidar el capital intelectual de nuestros colaboradores para asegurar un resultado beneficiario siendo estos recíprocos. Este trabajo de investigación descriptivo es importante ya que identificar la motivación y sus dimensiones dentro de una organización: regulación introyectada, desmotivación, regulación externa, regulación identificada y la motivación intrínseca y luego estas aplicarlas de la manera correcta la productividad tendrá un resultado positivo no solo para la empresa, sino que esto se verá reflejado en la sociedad ya que una organización responsable no solo busca la rentabilidad, sino que hace de los factores externos (estado, sociedad, empresa, organismos civiles, universidades) una codependencia positiva. Se concluye que el desarrollo de la motivación laboral dentro de las organizaciones cumple con rol importante para el desarrollo humano dentro de las organizaciones, conllevando así un clima laboral, proactivo de lucrativo para las entidades organizacionales.

*Palabras clave:* : Regulación introyectada; desmotivación, regulación externa, regulación identificada y la motivación intrínseca

---

#### 1. Introducción

Dentro de la conceptualización de la motivación laboral y sus dimensiones se halla que se puede definir como la capacidad que tienen las empresas para mantener el estímulo positivos de sus empleados para así lograr un mayor desempeño y satisfacción entre ellos, así mismo influyen factores dentro de los colaboradores que nos enseñan a como como guiarlos para lograr así la optimización del capital intelectual de las organizaciones Perea Pasquel (2017), así mismo la motivación intrínseca se expresa cuando la principal fuerza que guía el comportamiento de la persona es la realización de la propia actividad que se encuentra desempeñando Castro Elías, (2017), por otro lado la desmotivación indica que es el estado activo de falta de motivación, cuando las personas perciben una falta de contingencia entre sus acciones Peralta (2015), se agrega que la regulación externa es el comportamiento que regula una demanda externa o existente de incentivos, Ryan & Deci, (2000), seguidamente la regulación introyectada, define que el colaborador acepta ocasionalmente el valor de una actividad, pero aún no lo asume como propia y la realiza para probar que es competente, por otro aspecto la regulación introyecta refiere que el colaborador comienza una actividad por ser considerada importante para él mismo aunque no se goze de ello. Tkachuk, Plekhanova, & Parfyonova, (2009). Finalizando, el control y monitoreo constante de los colaboradores de manera sutil permitirán a las empresas

una ventaja competitiva ya que la productividad aumentará positivamente e influirá a los organismos que conviven al rededor de la organización

### *1.1. Antecedentes Internacionales*

#### **1.1.1. Satisfaccion Laboral y su influencia en la productividad**

El trabajo de investigación “Satisfacción organizacional y su postura en la productividad: Estudio hecho en la formación de recursos humanos en el órgano judicial en la ciudad Quetzaltenango”, realizado por Fuentes (2012). Tiene como ecuánime fomentar el desarrollo de la satisfacción laboral en el área de productividad laboral en Quetzaltenango-Guatemala. La metodología fue tipo descriptivo que estudia, interpreta y refiere. El instrumento que se elaboró fue la escala de likert que desarrollo el establecimiento de la satisfacción laboral. Los individuos que conformaron 20 colaboradores del área de recursos humanos del órgano judicial, que complementan al 40% de la muestra del centro regional de justicia de Quetzaltenango. Son colaboradores de nivel socioeconómico medio entre hombres y mujeres que cuentan con una edad de un rango de 25 a 65 años, de diferentes religiones, con procedencia civil diferente. Para comprobar este estudio en el desarrollo estadístico que se implementó con un nivel de significancia obteniendo como resultado en el nivel de confianza de 95% equivale a  $z = 1.96$ , el error típico de correlación igual a 0.22, la razón crítica igual a 0.73, luego al compararla razón crítica con el nivel de confianza que no es significativa y fiabilidad de la correlación con el nivel de confianza e 95% equivale a  $z$  es igual a 1.96, error típico de correlación igual a 0.22, error muestral máximo igual a 0.43, el intervalo confidencial  $ls$  igual a 0.27 y  $ls$  igual a 0.59 siendo estos resultados fiables

### *1.2. Antecedentes Nacionales*

#### **1.1.2. Dimensiones de motivación y productividad laboral en trabajadores de municipio de La Joya, Arequipa 2017**

El trabajo de investigación “Dimensiones de motivación y productividad laboral en trabajadores del municipio de La Joya, Arequipa, 2017”. Realizado por (Callata, Miguel, Sandoval, & Avelina, 2017). Su objetivo es desarrollar y conocer el grado de relación que existen entre las dimensiones de la motivación y productividad laboral en los colaboradores del Municipio distrital de “La Joya, Arequipa. Las personas de estudio fueron conformadas por 55 colaboradores, 25 hombres y 30 mujeres, con edades que tienen un rango de 18 a 69 años de un nivel socioeconómico de clase B. Este estudio se maneja en el paradigma no experimental, transversal y correlacional. Se utilizaron las siguientes escalas, La escala de motivación laboral de “R-Maws y la escala de productividad laboral. Concluyendo que se encontró que el grado de relación entre las 5 dimensiones de motivación y productividad laboral, 4 resultaron ser significativas  $p < 0.05$ : Motivación intrínseca .001, regulación identificada resultado ser no significativa .059. Los resultados finales concluyen que mientras mayor motivación tengan los colaboradores del municipio distrital de La Joya, mayor es su nivel de productividad. Con ello se demuestra que cuanta es la importancia que tiene la motivación para la obtención de los resultados óptimos, tanto en un nivel micro a un nivel macro.

## **2. Objetivo**

El objetivo de esta investigación es determinar la motivación laboral y sus dimensiones, así mismo desarrollar la conceptualización de ella misma, la motivación es una herramienta fundamental para la conducta humana. Es un factor primordial en el desarrollo humano, es un pilar importante en la vida cotidiana, familiar y profesional, con relevancia a la misma por ello en las organizaciones mineras es importante que el personal de planta se encuentre motivado para el desempeño de sus funciones, es necesario que esta actividad no sea opresora o constante,

si no mas bien un medio para la autosuperación de nuestro colaboradores, así mismo de gran influencia en las organizaciones de hoy en día.

## *2.1. Marco teorico*

### Origen de motivación laboral

En el origen de la motivación laboral se establece en tres enfoques, en el primero la jerarquía de las necesidades de maslow, en la segunda los tres factores de McClelland y en el modelo de la teoria X, Y de McGregor

### Teoria de las necesidades jerarquizadas de la teoria de Maslow

Teoría de las necesidades de Maslow establece los siguientes procesos que las necesidades de los seres humanos estan en un nivel de jeraquizacion y estadarizacion de forma tal que cuando se cubren dichas necesidades comienzan del orden de mayor necesidad a menor, según Sanchez (2010), define que son las necesidades que la sociedad difunden, primero por admiracion, demostracion y emulacion por el cual son creadas y mediante el marketing puede provocar que sean fuertemente necesarias por la poblacion, así mismo Toribio Gavidia (2016) concluye que son existencias de motivadas por medio del comportamiento de la cultura de un determinado sector demografico de las personas que por ende incrementa sus deseos de autosuperacion, de modo que se impone o se asemeja. Considerando que tambien son impulsos que se relacionan con la necesidad de autorealizacion y de logro, los caracteres que definen a a la orientacion de los logros es la busqueda de la responsabilidad individual y la superacion de desafios con el fin de supesar las mentas alcanzadas. Marino Pastor (2017)

### Motivacion

Se puede definir que es una capacidad de motivacion laboral que tienen las empresas para mantener el estimulo positivos de sus empleados para así lograr un mayor desempeño y satisfacción entre ellos, así mismo influyen factores dentro de los colaboradores que nos enseñan a como como guiarlos para lograr así la optimización del capital intelectual de las organizaciones

Según Perea Pasquel (2017) define que es la cabida que tienen las organizaciones para lograr el estimulo positivo de sus colaboradores en comunion con todas las actividades que se desarrollan para llevar a cabo los objetos de la misma, así mismo Linares Marín (2017) agrega que es un vínculo de empresa y los colaboradores con el fin de agrupar su desempeño y satisfacción dentro de la organización, así también señalar que los motivos del personal vayan en la misma dirección que del ente, concluye Callata, Miguel, Sandoval, & Avelina (2017) definiendo que son fuerzas que actúan sobre el trabajador que conforman de una manera organizada, dirigida y hacia los objetivos que condicionan al desarrollo de esfuerzo de satisfacer alguna necesidad personal.

## **3. Dimensiones de la motivación**

### Motivación Intrínseca

Según Flores Fernandez Raquel (2016) define que es satisfacer esas necesidades a partir de caracteres de contenido y desarrollo del labor propio, como el tipo de trabajo, el proceso mismo de realizarlo, agrega (Sulca Gómez, 2016) que la motivacion intrínseca se expresa cuando la principal fuerza que guía el comportamiento de la persona es la realización de la propia actividad que se encuentra desempeñando, finaliza Castro Elías, (2017) que se puede definir como la implicación en una actividad por el placer y la sastisfaccion experimentada cuando se

intenta lograr o crear algo, y se caracteriza porque las personas actúan más allá de los requerimientos formales y superándose a sí mismos

#### A-motivación (desmotivación)

Según Castro Elías (2017) se refiere a la ausencia de motivaciones, intrínsecas o extrínsecas y se constata a través de un estado a través de la experiencia de falta de precauciones entre acciones y logros, agrega Sulca Gómez, (2016) que y los resultados que obtienen, finaliza (Peralta, 2015) que la desmotivación se evidencia en actitudes negativas del personal, así como también, en un bajo nivel de compañerismo.

#### Regulación Externa

Según Ryan & Deci, (2000) define que es la gestión que se desarrolla para satisfacer para satisfacer una obligación externa o por la existencia de premios o recompensas, Por otro lado Misaico Tacas, (2015) define que es la realización de una actividad no propia de elección del sujeto, si no que supervisado por un sistema de incentivos y represalias.

Según (Vargas Zevallos & Estrada Ricaldi (2013) define que es la conducta regulada por los medios externos tales como incentivos o castigos, así mismo Sulca Gómez, (2016) agrega que se corresponde a conductas reguladas mediante recompensas y obligaciones producidas externamente.

#### Regulación Introyectada

Según Tkachuk, Plekhanova, & Parfyonova, (2009) define que la persona acepta ocasionalmente el valor de una acción, pero no asume como propia y se realiza para desarrollar sus competencias, así mismo Vargas Machucha Zevallos & Estrada Ricaldi, (2013) agrega que la persona comienza a desarrollar razones para sus propias acciones pero ellas no son realmente autodeterminada, concluye Castro Elías, (2017) que solo se internaliza de manera parcial, implica un mayor grado de autodeterminación que un motivo regulado de manera externa pero que aun no ha sido completamente asimilado.

#### Regulación Identificada

Según Callata Alejandra (2017) refiere que el individuo inicia una actividad por ser considerada importante para sí mismo aunque no se disfrute de esta, así mismo Castro Elías, (2017) define que es cuando el individuo se compromete con una actividad que no percibe como particularmente interesante pero lo hace debido a que cree que la actividad puede ser un medio para obtener otro objetivo que sí le interesa, finaliza Orbegoso, (2016) que la regulación identificada es altamente valorada por el sujeto, llegando este a adjudicarla como algo de mucha importancia por ende la actividad se realizará aunque esta no sea de su agrado.

## **4. Productividad**

### **Evolución de productividad**

Se sabe que hablar de productividad, es hablar de hacer lo mismo con menos recursos, también está claro que la productividad es una fortaleza interna de la empresa, que hace competitividad en el mercado. Aun manteniendo los precios de plaza y las utilidades, el ahorro permite potenciar la producción, la capacitación, reinversión y otros beneficios para aumentar la competitividad. Indudablemente la productividad es un resultado. En algunos casos natural y en otros buscado por el hombre cuando comienza a pensar en la competencia, así mismo hablar de productividad es referirnos a algo sistemático o algo que se da en el sistema como resultado conjunto de todo lo que hace y se relaciona, total es algo estratégico, es algo que se gesta en la dirección de la empresa, no es de una parte de ella como puede ser de un departamento Puente (2003).

## *Definición de productividad*

La productividad se puede definir como el aumento, desarrollo y crecimiento de las organizaciones de manera tangible, dando así una relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos

Según Bajoit, (2014) define que la productividad es un aumento de la intensidad del trabajo mediante el proceso técnico, por otro lado Callata, (2017) define que es el desarrollo y crecimiento institucional, concluye Carrillo (2016) es dirigir los esfuerzos para mejorar la razón entre salida e insumos y por ende mejorar la productividad

Por otro lado Castañeda Blas, Julca Vidal, Castañeda Blas, & Julca Vidal, (2016) define que es la correlación entre los bienes y servicios producidos y con calidad de recursos utilizados, así mismo Martínez Carlos & Camargo, (2010) agrega que la productividad es la relación entre la cantidad de lo que se produce y la cantidad de los insumos utilizados en dicha producción, finaliza Carro & González, (2014) que la producción es un índice que correlaciona lo producido en un sistema

### Dimensión de la productividad

#### Productividad Laboral

La productividad se puede definir como los bienes producidos, calidad de trabajo, indicador que refleja el tipo de trabajo de los colaboradores y la optimización de los recursos materiales y mano de obra de los colaboradores

La productividad laboral se define como las existencias de bienes producidos, separados entre la cantidad de materia prima utilizado para generar productos en stock, se agrega que en la producción es necesario evaluar el rendimiento de los colaboradores para lograr la mejor optimización en el desarrollo de ellas Camas Gavilán (2017), así mismo Apaza Larico, (2016) la producción de los colaboradores es un elemento clave para el desarrollo de los objetivos de las organizaciones, por su desarrollo económico y por su permanencia en los mercados, finaliza Quispe, Yllasela, (2017) es la acción más valiosa que cuenta una organización en el capital humano pero esencialmente en los colaboradores que desarrollan su experiencia y conocimientos en el proceso de innovación continua en la calidad de sus labores.

Por otro lado Sánchez Quiñones, (2015) la producción es una guía que refleja que tan bien se están usando la materia prima de una organización en la producción de los bienes y servicios, complementa Torrecilla, (2017) que es un indicador que refleja que tan bien se está usando los recursos económicos para la productividad es la que refiere entre los recursos utilizados y productos obtenidos y denota la eficiencia.

## **5. Conclusiones**

Como futuros administradores de empresas aprendimos cuán importante es conocer y como consecuencia “cuidar” el capital humano en todos los aspectos que se rigen, como son: físico, mental, emocional y espiritual. Ya que un control óptimo de estas cualidades mencionadas se traducirán en cumplir los objetivos de la organización, al mismo tiempo satisfacer las necesidades del colaborador y sus expectativas dentro del área de trabajo. Al investigar las diferentes dimensiones de la motivación nos capacita y nos da autoridad para sugerir cambios en una empresa siendo estos a mediano o largo plazo dependiendo de la situación actual que esta se encuentre y del tamaño de población que se tiene registrado.

Finalizando, el control y monitoreo constante de los colaboradores de manera sutil permitirán a las empresas una ventaja competitiva ya que la productividad aumentará positivamente e influirá a los organismos que conviven al rededor de la organización relegando en la sociedad ya que una organización responsable no solo busca la rentabilidad, sino que hace de los factores externos (estado, sociedad, empresa, organismos civiles, universidades) una codependencia positiva.

## Referencias

- Callata, C., Miguel, L., Sandoval, G., & Avelina, J. (2017). *Dimensiones de motivacion y productividad laboral en trabajadores del municipio de la Joya, 2017*.
- Fuentes, S. (2012). " Satisfacción Laboral Y Su Influencia En La Productividad " ( Estudio Realizado En La " Satisfacción Laboral Y Su Influencia En La Productividad " ( Estudio Realizado En La. *Universidad Rafael Landívar Facultad de Humanidades Campus de Quetzaltenango*, (34), 3–89 Apaza Larico, R. P. (2016). Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa DV. Contecons S.A.C., Pachacamac-2016. Universidad César Vallejo. Retrieved from <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/3302>
- Bajoit, G. (2014). Relaciones de clases y modos de producción : teoría y análisis. *Cultura y Representaciones Sociales*, Año 9(17), 9–53.
- Bisetti Tapia, J. A. (2015). Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú, 2015. Universidad Cesar Vallejo. Retrieved from <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/110>
- Callata, C., Miguel, L., Sandoval, G., & Avelina, J. (2017). Dimensiones de motivacion y productividad laboral en trabajadores del municipio de la Joya, 2017.
- Camas Gavilán, D. C. (2017). La capacitación y su influencia en la productividad laboral de los trabajadores del área de seguridad en Corpac S.A., Callao, 2017. Universidad César Vallejo. Retrieved from <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/9049>
- Carlos, L., & Camargo, A. (2010). La gestión de calidad como innovación organizacional para la productividad en la empresa Quality Management as an Organizational Innovation for the Productivity of the Company. Retrieved from <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n69/n69a03.pdf>
- Carrillo, J. (2016). " El salario emocional y la productividad de la empresa Comercializadora P.S." Retrieved from <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7550/1/T-UCE-0007-411i.pdf>
- Carro, R., & González, D. (2014). Productividad y Competitividad. *Administración de Las Operaciones; Fondo de Ciencias Económicas y Sociales*, 1–16. Retrieved from [http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02\\_productividad\\_competitividad.pdf](http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf)
- Castañeda Blas, E. G., Julca Vidal, L. B., Castañeda Blas, E. G., & Julca Vidal, L. B. (2016). Aplicación de un programa de motivacion laboral para mejorar la productividad de los trabajadores del area de ventas en la DISTRIBUIDORA CASTHER Y ASOCIADOS S.A.C. para el año 2016. Universidad Privada Antenor Orrego. Retrieved from <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/1965>
- Castro Aponte, P. C. (2017). Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación del Callao en el año 2016. Universidad César Vallejo. Retrieved from <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8520>
- Castro Elías, M. R. (2017). Tipos de motivación, nivel socioeconómico y retención estudiantil en la facultad de ciencias de la educación de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón – Unife. Universidad Inca Garcilaso de La Vega. Retrieved from <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1938>
- Diaz, J. (2014). Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá. *Revista*, 7(1), 55–57.
- Eslava, G. B. V. S. J. W. (2018). MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE.
- Esther, N., Gonz, H., Rodr, M. C., & Convocatoria, P. (2017). La motivacion y desmotivacion en las aulas de primaria.

- Flores fernandez Raquel, C. S. E. (2016). NIVEL DE MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE ALIMENTOS Y BEBIDAS DEL CONSORCIO BON GOURMET DE LA CIUDAD DE AREQUIPA 2015 PRESENTADO.
- Fuentes, S. (2012). " Satisfacción Laboral Y Su Influencia En La Productividad " ( Estudio Realizado En La " Satisfacción Laboral Y Su Influencia En La Productividad " ( Estudio Realizado En La. Universidad Rafael Landívar Facultad de Humanidades Campus de Quetzaltenango, (34), 3–89.
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M. H., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The motivation at work scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70(4), 628–646. <https://doi.org/10.1177/0013164409355698>
- Godoy Mena, J. M. S. (2017). Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal de una empresa del sector manufactura de la ciudad de Lima, 2017. Universidad César Vallejo. Retrieved from <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8559>
- Linares Marín, J. S. (2017). Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017. Universidad César Vallejo. Retrieved from <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/9005>
- Llagas, M. G. (2017). Motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima-2015. Universidad César Vallejo. Retrieved from <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8660>
- Lopez Portocarrero, L. G. (2014). La motivación intrínseca y el rendimiento académico de los estudiantes del primer semestre de la Escuela Técnica de Suboficiales de la PNP - Sede Puente Piedra 2014. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Retrieved from <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/159>
- Marino Pastor, A., & Marino Pastor, A. (2017). Motivación laboral y desempeño de los docentes de la red educativa rural "SAN PEDRO" QUIRUVILCA, 2015. Universidad Privada Antenor Orrego. Retrieved from <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/3639>
- Misaico Tacas, I. (2015). La inteligencia emocional y la motivación en los estudiantes del X ciclo de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, 2015. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Retrieved from <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/957>
- Murray McGregor, D. (1960). La teoría x y la teoría y. Retrieved from [http://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos\\_extras/1075\\_Fundamentos\\_de\\_estrategia\\_organizacional/08\\_Teoria\\_de\\_la\\_organizacion.pdf](http://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos_extras/1075_Fundamentos_de_estrategia_organizacional/08_Teoria_de_la_organizacion.pdf)
- Ochoa cal. (2014). Motivación Y Productividad Laboral, 30. Retrieved from <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Ochoa-Katleen.pdf>
- Orbegoso, A. (2016). Intrinsic Motivation According To Ryan and Deci and Some, 75–93.
- Peralta, N. R. V. (2015). GESTIÓN DE MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LAS EMPRESAS INDUSTRIALES EN CHIMBOTE, 6(2), 77–88.
- Perea Pasquel, M. L. (2017). Motivación laboral y desempeño laboral en trabajadores de Inversiones la Selva S.A. Moyobamba el año 2016. Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Retrieved from <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/2097>
- Pizarro Roman, T. (2017). Motivación Y El Desempeño Laboral De Los Trabajadores Obreros De La Emp. Inmobiliaria Si Construyo Perú S.A.C. – San Juan De Lurigancho. Universidad Cesar Vallejo. Retrieved from <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/6956>