

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**Motivación laboral y productividad: Estudio sobre su relación
en productores de flores**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y
Negocios Internacionales

Autor:

Michael Alexander Uscamaita Pinchi
Erica Carpio Ayala

Asesor:

Mtro. Alcides Alberto Flores Sáenz

Lima, 12 de octubre de 2022

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

Alcides Alberto Flores Sáenz, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Motivación laboral y productividad: Estudio sobre su relación en productores de flores”** constituye la memoria que presenta el (la) / los Bachiller(es) Michael Alexander Uscamaita Pinchi y Erica Carpio Ayala, para obtener el título de Profesional de Licenciado(a) en Administración y Negocios Internacionales, cuya tesis ha sido realizada 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 declaración en la ciudad de Lima, a los 12 días del mes de octubre del año 2022.



Nombres y apellidos del asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 12 días del mes de octubre del año 2022 siendo las 15:00 horas., se reunieron en el Salón de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Mg. Lizardo Vásquez Villanueva el secretario: Mg. Yessica Del Rocío Erazo Ordoñez y como miembros: Mg. Julio Gerson Rengifo Mansilla y el asesor Mg. Alcides Alberto Flores Sáenz, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis titulada: “*Motivación laboral y productividad: Estudio sobre su relación en productores de flores*” de los Bachilleres:

- a. Michael Alexander Uscamaita Pinchi
- b. Erica Carpio Ayala

Conducente a la obtención del Título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales.

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado. Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): Michael Alexander Uscamaita Pinchi

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B-	Bueno	Muy bueno

Candidato (b): Erica Carpio Ayala

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B-	Bueno	Muy bueno

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.

<hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Presidente	 <hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-top: 5px;"/> Secretario	
<hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Asesor	<hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Miembro	<hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Miembro
<hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Candidato/a (a)	<hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Candidato/a (b)	

Motivación laboral y productividad: Estudio sobre su relación en productores de flores.

Work motivation and productivity: Study on their relationship in flower producers.

Autores

(201410754) Michael Alexander Uscamaita Pinchi.(201221488) Erica Carpio Ayala.

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre motivación laboral y la productividad en los productores de flores en el distrito de Calca - Región Cusco, año 2022. Se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo, correlacional, de tipo de investigación no experimental y de cohorte transversal. El tipo de muestreo fue no probabilístico a conveniencia del autor, y la población y muestra estuvo conformada por 70 trabajadores. En conclusión, se encontró una relación directa, moderada y significativa entre la variable motivación laboral y productividad ($Rho=0.480$; $p < 0.05$). Asimismo, se ha visto que dentro de los productores se han manifestado un nivel alto de motivación laboral y un nivel alto de productividad; sin embargo, existen aspectos que deben mejorar por parte de la eficiencia al momento de realizar la tarea, pues muchas veces desgastan insumos y materiales que si los administran de manera correcta pueden ser factores que aporten al ahorro y disminuyan el sobre costo laboral.

Abstract

The present investigation tuvo as objetivo to determine the relation that exists between labor motivation and productivity in the producers of flores in the district of Calca - Región Cusco año 2022. no experimental y de cohort transversal, el tipo de muestreo fue no probabilístico a conveniencia del autor, y la población y muestra estuvo conformada por 70 trabajadores. Llegando has the conclusion of finding a direct, moderate and significant relationship between the variable labor motivation and productivity ($Rho=0.480$; $p < 0.05$), Asi mismo se ha visto que dentro de los productores se han manifestado un nivel alto de motivation labor y un nivel alto de productividad, sin embargo aspects that deben improve parte de la eficiencia al monto de realizar la tarea, pues muchas veces desgastan insumos y materials que si los administran de manera correcta pueden ser factors que aporten al ahorro y disminuyan el sobre costo laboral .

Palabras clave

Productividad, motivación, desempeño, factores extrínsecos, factores intrínsecos

Keywords

Productivity, motivation, performance, extrinsic factors, intrinsic factors

1. Introducción

La realidad empresarial actual, ha llevado a que muchas compañías se preocupen y presten atención al cumplimiento de objetivos, porque pueden medir su productividad. En todo comercio, lo que se busca es mejorar la capacidad empresarial y hacer la diferencia frente a la competencia, aspirando a tener un alto nivel de productividad (Yana, 2019). Sin embargo, la productividad es un factor que va de la mano con el comportamiento y compromiso que tenga el trabajador, pues, debe estar enfocado en el cumplimiento de sus objetivos; además, debe contar con las herramientas necesarias para poder trabajar (Valderrama, 2018). Uno de los problemas que enfrentan con mayor habitualidad las empresas, tienen que ver con la forma de motivar al personal con el que trabajan, pues son conscientes de que al estar motivados se tendrán buenos resultados causando una productividad adecuada (Peretto, 2016).

La labor que realizan las personas dentro de la empresa ha ido evolucionando a lo largo del tiempo; pues, actualmente, dentro de la organización se han implantado las percepciones como predictores de su desempeño y productividad, tal es el caso de la motivación que implanta el deseo, poder, el prestigio y el reconocimiento; todo en conjunto, impulsan al colaborador a cumplir mejor y ser productivo (Bohórquez et al., 2020). Por eso que la motivación es una herramienta fundamental para el éxito empresarial y organizacional. Por ello, el recurso humano en la empresa viene a ser el núcleo de las actividades, pues sin el trabajador no podrían desarrollarse, es así que las empresas se han percatado de esta situación y realizan actividades que pueda fomentar motivar a su personal a desarrollar mejor su tarea (Peña & Villón, 2018).

Por otro lado, la motivación laboral es un impulsor motriz que lleva a los trabajadores o personas a poder realizar su tarea de manera eficaz y eficiente, cuidando cada detalle de lo que realiza (Callata & Fuentes, 2018), poniéndole empeño sobre sus actividades (Bruno, 2017). De esa forma Herrera (2009), Koontz et al. (2012) y Matalinares (2019) mencionan que la motivación laboral es un sentimiento que se genera en el trabajador por sentirse bien dentro del entorno en el que se encuentra y con lo que realiza.

De ese modo es que la productividad se relaciona entre la cantidad producida con los recursos utilizado, siendo la herramienta de medición del nivel de rendimiento de los colaboradores (Gutiérrez & Huaman, 2014). Además, esta mide la eficiencia de la labor, utilizando los recursos necesarios. Por otro lado, productividad es la herramienta que mide, si el tiempo y los recursos son los correctos al momento de que el trabajador realiza su función, siendo así que rindan o produzcan lo suficiente o proyectado durante el día Thompson Schreiber (2007). Y es que la productividad es importante para la empresa pues sirve como un indicador comparativo, cotejando la producción en diferentes periodos Gutiérrez & Huaman (2014). Deza (2017) comenta que existe un círculo vicioso de la pobreza, el desempleo y la baja productividad, y que solo se puede superar mediante un aumento de la productividad. Una alta productividad nacional significará el uso óptimo de los recursos y, sobre todo, se creará un mejor equilibrio entre las estructuras económicas, sociales y políticas.

Es por ello que guarda relación la motivación con la productividad, pues, hablamos del comportamiento del trabajador, y este es el efecto de los factores empresariales que se muestran, y el trabajador percibe (Enríquez, 2014). Estas percepciones por parte del trabajador están sujetas a las interacciones y al suplir sus necesidades (Besler, 2018). Al

respecto Besler (2014) destaca que las empresas obtienen innovación, actitud moral, compromiso sólido, lealtad y crecimiento en productividad, cuando se logra motivar al colaborador debido a que se sienten involucrados en la organización. Para Fxtrader (2012), la motivación es una técnica fundamental para las organizaciones, debido a que la existencia de colaboradores motivados hace mejor posible el desarrollo de funciones laborales, lo cual genera beneficios para la empresa y para los propios colaboradores, quienes sentirán un aumento en su calidad laboral.

Bruno (2017) menciona que la teoría de dos factores de Frederick Herzberg, la cual hace mención a la satisfacción e insatisfacción del individuo en el trabajo, se origina por la relación que tiene con su labor y con la actitud frente al trabajo. Robbins & Judge (2013), también, indican que Herzberg señala la existencia de conceptos contradictorios de satisfacción y no satisfacción; es decir, un puesto de trabajo no es satisfactorio siempre que se erradiquen las características insatisfactorias, puede mejorar la situación del colaborador, pero no motivado realmente. Y de esa forma que nace su teoría de la motivación laboral proponiendo factores extrínsecos y factores intrínsecos.

El estudio de la motivación y productividad es importante para todo tipo de empresa y su aplicación se ha visto en diferentes estudios, con distinta población llegando a determinar que existe relación. Uno de los estudios es el de Corcino & Espinoza (2018) que llegó a concluir que con la Prueba de Spearman $P: 0,000 < 0,02$ la motivación influye significativamente en la variable productividad del personal. Además Gutiérrez & Huamán (2014) sostuvo que la motivación laboral al ser un impulsor de la persona afectara.

de manera directa la forma en cómo se desempeña teniendo como resultado un aumento de productividad.

Otro de los estudios es el de Macedo (2018) mencionando que con un Rho de Spearman de 0.526 existe una relación alta y significativa entre la motivación y productividad. Así mismo, Enríquez (2014) determinó que el grado de motivación influye en el nivel de desempeño de los colaboradores, debido a que el R dio como resultado .414 y un $F=116.2$, $P=.00$ se determina una influencia positiva. Por consiguiente, el estudio de Ochoa (2014) establece que el nivel de motivación influye directamente en el nivel de productividad laboral, debido a que el nivel de motivación en la empresa es de 75%. Y, por último, Santacruz (2017) señala que los colaboradores presentan un bajo nivel de motivación lo que afecta en las actividades que realizan, debido al clima laboral que les rodea; además, la motivación influye en el desempeño laboral debido a la falta de herramientas necesarias para mantener una elevada motivación y en consecuencia un mejor desempeño laboral.

Es de esa forma que la motivación laboral es medida a través de dos factores, los extrínsecos e intrínsecos, provenientes de la teoría de Frederick Herzberg. Así mismo, la productividad está relacionada con la eficacia y eficiencia Santacruz (2017).

La presente investigación se desarrolló en los productores de flores del distrito de Calca, región Cusco, y es que la producción de flores actualmente es un negocio que ha ido creciendo. En esta región, existe un alto número de productores que cuentan con personal para la producción. Se trabaja por objetivo y que por temporadas deben recolectar cantidades necesarias que les pueda dar los ingresos esperados; además, existe, detrás de ello, una logística completa para poder producir correctamente. Sin embargo, se han visto problemas como falta de cumplimiento de objetivos, además de bajos niveles de producción, pérdidas por plagas e ingresos de niveles bajos, con un excesivo gasto de recursos financieros. Es por eso que, dentro de este rubro, el personal o el productor es la principal herramienta para tener una buena producción. Por esa razón, es que se ha vinculado esto con la poca motivación lo que ha llevado a tener baja productividad. Es así que, dentro de la investigación se desarrolla bajo la pregunta ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y la productividad de los productores de Flores en el distrito de Calca - Región Cusco año 2022?, bajo el objetivo de determinar la relación entre ambas variables.

El estudio es vital pues ayudará a los productores de flores a poder identificar la situación con los trabajadores; así también, en la toma de decisiones, y para que puedan motivar a su personal y cuidar de ellos.

2. Materiales y método

El tipo de investigación es de enfoque cuantitativo, pues realiza un análisis numérico Gómez (2006). Fue descriptivo, correlacional. Al respecto Cortes & Iglesias (2004) mencionan que las investigaciones correlacionales buscan la relación entre dos o más variables, lo que la presente buscaba desde sus objetivos. Por otro lado, fue de cohorte transversal, pues la recolección de datos y se hizo en un solo tiempo y lugar (Paneque 1998). El tipo de muestreo fue no probabilístico a conveniencia del autor. Así mismo, la población y muestra estuvo conformada por 70 trabajadores, productores de flores del distrito de Calca - Región Cusco.

Para medir, la motivación laboral se utilizó la escala de Herzberg (1959), la cual tiene dos dimensiones factores extrínsecos y factores intrínsecos, el cual tiene 36 reactivos, con una escala de Likert de: 1 Muy en desacuerdo, 2 En desacuerdo, 3 Indiferente, 4 De acuerdo y 5 Totalmente de acuerdo, validado por Santacruz (2017), con un alfa de Cronbach de 0.956.

Para la medición de productividad, se utilizó la escala de Robbins y Judge (2013) la cual tiene dos dimensiones: eficacia y eficiencia; el cual tiene 21 reactivos, con una escala de Likert de: 1 Muy en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 Indiferente, 4 De acuerdo y 5 Totalmente de acuerdo, con un alfa de Cronbach de 0.852. Ambos cuestionarios han demostrado la validez para aplicarlo en el estudio.

3. Resultados

Resultados descriptivos

Se muestra en la tabla 1 los datos sociodemográficos de los encuestados. Con respecto al tiempo de servicio, la mayoría tiene entre 1 a 2 años (52.9%), seguido de 3 a 4 años (28.6%); así mismo, se evidencia que la gran parte de los participantes oscilan entre las edades de 50 años a más (34.3%), seguido de 40 a 50 años de edad (25.7%). Y, por último, se visualiza de los colaboradores que (38.6%) son de sexo masculino y un (31.4%) son del sexo femenino.

Tabla 1

Datos sociodemográficos de la muestra de estudio

			%
Tiempo de servicio	1 a 2 años	37	52,9%
	3 a 4 años	20	28,6%
	5 años a mas	13	18,6%
	Total	70	100,0%
	18 a 28 años	13	18,6%
Edad	29 a 39 años	15	21,4%
	40 a 50 años	18	25,7%
	50 a más años de edad	24	34,3%
	Total	70	100,0%
Sexo	Masculino	48	68,6%
	Femenino	22	31,4%
	Total	70	100,0%

La tabla 2 hace referencia a la escala que mide los factores extrínsecos, donde la mayor proporción de personas se concentran en una clasificación alta (45.7%). Los factores intrínsecos mostraron que la mayoría de los encuestados percibieron en un nivel alto (48.6%). Para eficacia, una gran parte de la muestra se sitúa en un grado medio (47.1%). La eficiencia evidenció que la mayor cantidad de las personas afirmaron con un índice medio (61.4%); para la variable motivación laboral una gran parte de la muestra mostraron un nivel medio (41.4%) y, finalmente, en el caso de la productividad, la mayoría de los participantes de la muestra se ubicaron en la clasificación alta (61.4) (Fig. 1)

Tabla 2*Percepción de la dimensión y variable motivación laboral y productividad*

		Recuent o	%
Factores intrínsecos	Bajo	8	11,4%
	Medio	30	42,9%
	Alto	32	45,7%
	Total	70	100,0 %
Factores extrínsecos	Bajo	9	12,9%
	Medio	27	38,6%
	Alto	34	48,6%
	Total	70	100,0 %
Eficacia	Bajo	8	11,4%
	Medio	33	47,1%
	Alto	29	41,4%
	Total	70	100,0 %
Eficiencia	Bajo	9	12,9%
	Medio	43	61,4%
	Alto	18	25,7%
	Total	70	100,0 %
Motivación Laboral	Bajo	13	18,6%
	Medio	29	41,4%
	Alto	28	40,0%
	Total	70	100,0 %
Productividad	Bajo	7	10,0%
	Medio	20	28,6%

Alto	4	61,4%
	3	
Total	7	100,0%
	0	

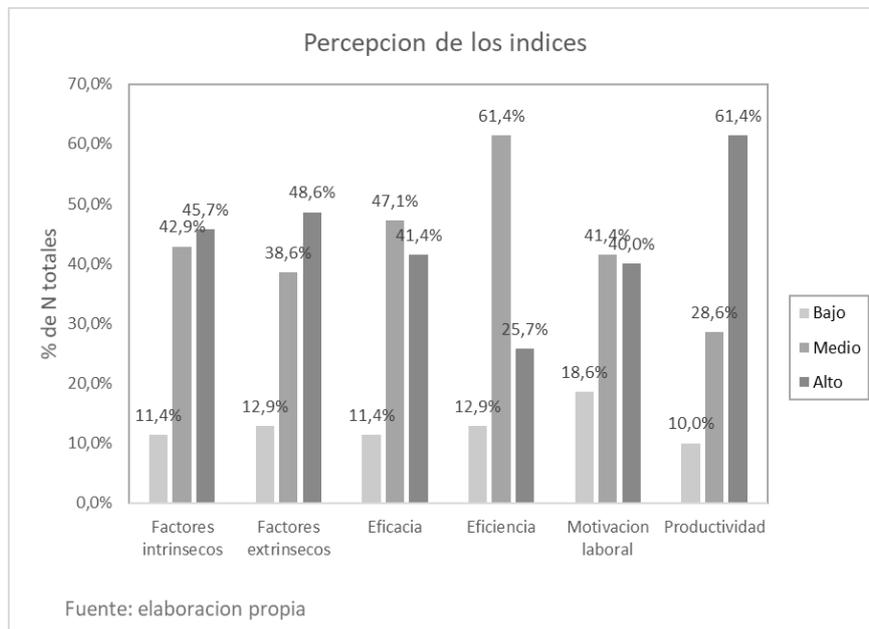


Figura 1. Percepción de los índices.

Resultados inferenciales

En la tabla 3, se muestra la prueba de normalidad calculada con el kolmogorov-smirnov por contar con una muestra de $70 > 50$ datos. Así mismo, se evidencia en los índices ($p = 0.000 < 0.05$); por lo tanto, obedece a una distribución no normal. El estadígrafo a usar es el coeficiente de rho de spearman.

Tabla 3
Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
		gl	Sig.
Factores intrínsecos	0,291	70	0,000
Factores extrínsecos	0,306	70	0,000
Eficacia	0,267	70	0,000
Eficiencia	0,326	70	0,000
Motivación Laboral	0,256	70	0,000
Productividad	0,378	70	0,000

Correlaciones

En la tabla 4, se detallan las correlaciones significativas con una muestra ($n=70$), para la cual evaluó las dimensiones de motivación laboral, referida a los factores intrínsecos y extrínseco con la productividad mostrando una relación directa y significativa ($Rho = 0.591$; $p < 0.05$) (Fig. 2) y ($Rho= 0.572$; $p < 0.05$) (Fig.3) respectivamente. Así mismo, se

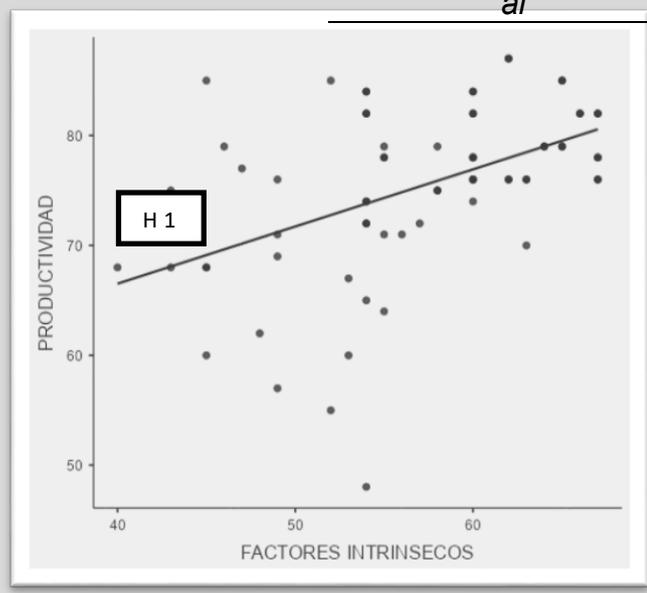
analizó las variables entre la motivación laboral y la productividad en el que se encontró una relación directa, moderada y significativa entre la variable motivación laboral y productividad ($Rho=0.480$; $p < 0.05$) (Fig.4).

Tabla 4
Correlación de spearman de la muestra de estudio

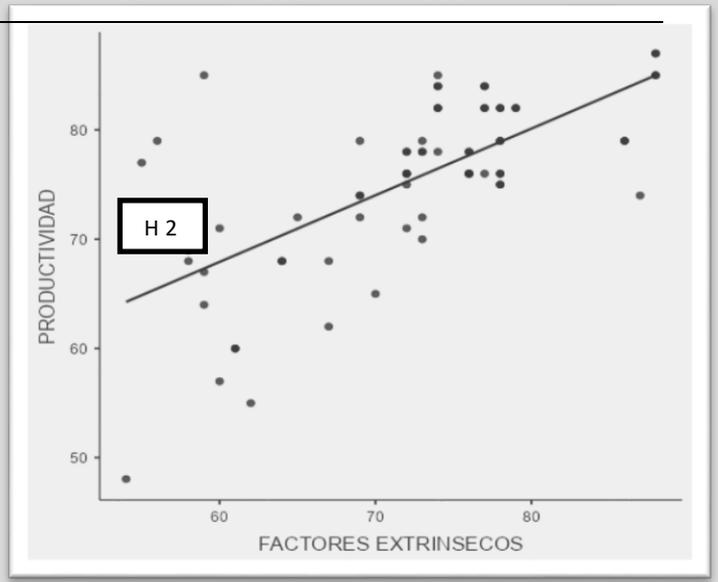
	<i>Indice</i>	1	2	3	4
1	<i>Factor_Intrinse</i>	1,00 0			
2	<i>Factor_Extrinse</i>	0.64 1 <.05 0	1,00 0		
3	<i>Productividad</i>	0.59 1 <.05 0	0.57 2 <.05 0	1,00 0	

4 Motiva_Laboral

0.810 0.756 0.480 1,000
 <.050 <.050 <.050



Rho = 0.591

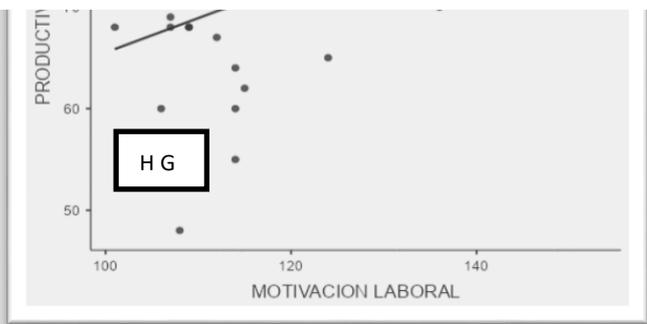


Rho = 0.572



Figura 2. Factores intrínsecos y productividad

Figura 3. Factores extrínsecos y productividad



Rho = 0.480

Figura 4. Motivación laboral y productividad

4. Conclusiones y discusión

4.1 conclusiones

Los resultados mostraron la existencia de relación positiva alta y significativa entre la motivación laboral y la productividad, del distrito de Calca. Asimismo, se ha visto que dentro de los productores se han manifestado unas escalas altas de motivación laboral y un alto nivel de productividad; sin embargo, aspectos que deben mejorar parte de la eficiencia al monto de realizar la tarea, pues muchas veces desgastan insumos y materiales que si los administran de manera correcta pueden ser factores que aporten al ahorro y disminuyan el sobrecosto laboral.

También, se encontró que existe relación entre los factores extrínsecos y la productividad en los productores de flores, lo que ha mostrado que hay aspectos que perciben de la propia empresa, inclusive de sus relaciones más cercanas que afectarían la forma de trabajo y por ende afectaría la productividad, siendo de que se depende mucho de la percepción que tiene el trabajador.

Y, por último, se ha determinado que existe relación alta y significativa entre los factores intrínsecos y la productividad de los productores de flores, lo que se ha interpretado es que esta relación proviene de la forma personal que el trabajador piensa o actúa. Los factores intrínsecos son aquellos como los sentimientos, inteligencia emocional, entre otro y como se desarrollen afecta a la productividad de los productores de flores. Y es que deben manejar los factores intrínsecos de manera correcta para poder enfrentar los retos empresariales.

4.2 Discusión

Se analizaron las variables ML Y productividad. Se encontró una relación directa, moderada y significativa entre la variable motivación laboral y productividad ($Rho=0.480$; $p < 0.05$). Este resultado también se vio reflejado en el estudio de Ollague (2018), quien demostró con un r de pearson de 0,877 y un p valor = 0.000. La motivación laboral forma parte de que los empleados puedan rendir y cumplir los objetivos propuestos como institución. Además, el estudio de Corcino & Espinoza (2018) dan como resultado un nivel de significancia de $P: 0,000 < 0,02$, lo que resulta que la motivación influye significativamente en la variable productividad del personal y, por último, el estudio de Santacruz (2017)

señaló dentro de sus descubrimientos que si los trabajadores tienen niveles bajo de ML. Las actividades que realizan, dentro de la empresa, tendrán un efecto negativo, mientras que, si mantuvieran niveles altos de ML, el trabajo sería más eficiente.

Asimismo, se encuentra la relación que existe entre los factores extrínsecos y la productividad donde se muestra que a mayor bienestar en los factores extrínsecos del trabajador o productores de flores mejor será la productividad laboral. El resultado se dio mediante $Rho = 0.572$; $p < 0.05$, y se ha demostrado en otras investigaciones; por ello, menciona Pastrana (2013) que los niveles de ML altos son consecuencia de la satisfacción de necesidades fisiológicas y de seguridad. Además, Quispe Zapana (2017) señala que existe relación entre ambas variables con un p valor de 0,000.

Y, por último, la dimensión factores intrínsecos se relaciona con la productividad con un $Rho = 0.591$; $p < 0.05$, lo que indica que a mejores factores intrínsecos mejor será la productividad de los trabajadores. Al respecto Bruno (2017) refiere a que los factores intrínsecos, involucra el cumplimiento de metas del trabajador, así como las recompensas que adquiere. Vásquez (2018) indica que es la conducta natural de búsqueda de retos, de acuerdo a los intereses propios y al desarrollo de aptitudes y capacidades, es por ello que guarda mucha relación con la productividad, pues al cubrir todas sus expectativas como profesional y ser humano puede desarrollar mejor todo tipo de actividad. Su relación también se muestra en el estudio de Zavala (2014) quien mostró la relación mediante el análisis estadístico de r de Pearson 0.521 y un p valor de 0,000.

Referencias (APA 6ta Edición)

- Besler, M. Ramírez Serna, B. N. (2021). Programa de motivación laboral en los colaboradores de la empresa Apoyo Logístico A&L SAS.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>.
- Bruno, A. M. (2017). Motivación laboral y desempeño docente de las maestras de educación inicial de la Red 03-UGEL No 07 – 2016. In Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8258>.
- Callata, Z. E., & Fuentes, J. D. (2018). Motivación laboral y desempeño docente en la facultad de educación de la Una - Puno. work motivation and teaching performance in the faculty of education of Una 1. Callata ZE, Fuentes JD. Motivación laboral y desempeño docente en la facultad de educación. *Revista De Investigaciones*

- De La Escuela De Posgrado, 7(2), 592-597.
<https://doi.org/10.26788/riepg.v7i2.312>.
- Corcino, M., & Espinoza, A. (2018). La Motivación Y La Productividad De Los Colaboradores De La Empresa Arcor S.a - Chancay, 2018. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2803>.
- Cortes, M., & Iglesias León, M. (2004). generalidades sobre metodologia de la investigacion. 174 p.
- Deza, A. (2017). satisfaccion laboral y su relacion con la productividad de los piscicultores de la comunidadde pacococha- castrovirreyna Huancavelica. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1404>.
- Enríquez, P. (2014). Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en méxico (Vol. 7). <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/99>.Extrader.
- (2012). Motivación Laboral. Emprendices.
- Gomez, M. (2006). introduccion a la metodologia de la investigacion cientifica.
- Gutierrez, P., & Huaman, F. (2014). Influencia De La Motivacion Laboral En La Productividad En La Financiera Uno Oechsle - Huancayo.
- Herrera, D. (2009). Teorías contemporáneas de la motivación. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). Administración, una perspectiva global y empresarial (McGraw-Hill & I. editores S.A. (eds.); Decimocuar).
- Macedo, P. (2018). Relación entre la motivación personal y la productividad en la empresa. In Revista de Ciencias Empresariales (Issue 2017).
- Matalinares, L. (2019). La motivación laboral en los trabajadores de una empresa del rubro industrial en el distrito San Juan de Lurigancho, 2018 (Vol. 8, Issue 2) [Universidad inca garcilaso de la vega]. <https://doi.org/10.22201/fq.18708404e.2004.3.66178>
- Meyer, J., Becker, T., & Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology*, 89, 991-1007.
- Ochoa, K. (2014). MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD LABORAL (Estudio realizado en la EmpresaMunicipal Aguas de Xelaju EMAX).
- Ollague. (2018). Motivación laboral y productividad de los trabajadores del área de rentas de lamunicipalidad de villa maria del triunfo.
- Paneque, R. J., & Habana, L. (1998). Metodología De La Investigación Elementos Básicos Para LaInvestigación Clínica. 1-95.
- Pastrana, C. (2013). Motivación laboral. Comunidad IEBS.
- Peña, H. C., & Villón, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

- Peretto, C. B. (2016). Evaluación de eficiencia y productividad del sistema bancario. El caso de las entidades bancarias de la República de Argentina en la década del 2001-2010. 212.
- Quispe Zapana, V. A. (2017). Factores de la motivación y el desempeño laboral de los profesionales médicos del hospital III.
- S. Robbins, t J. (2011). comportamiento organizacional.
- Santacruz, J. (2017). La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016. In Вестник Росздравнадзора (Vol. 4).
- ThompsonSchreiber, V. M. (2007). "Incremento de la productividad en la Micro y Pequeña Empresa nacional con visión a exportar."
- Valderrama, L. (2018). Factores motivacionales extrínsecos e intrínsecos en 4 trabajadores de organizaciones de la salud en la ciudad de Medellín.
- Vásquez, M. (2018). Motivación intrínseca y productividad laboral (vol. 2).
- Yana, M. (2019). Motivación y Desempeño Laboral del personal de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) San Borja - Lima 2018. 1-59.
- Zavala, O. (2014). Motivación y Satisfacción Laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa Embotelladora de Bebidas. 195.