

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**Motivación laboral y su relación con el desempeño laboral en
una clínica privada de Lima – año, 2022**

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

Autor:

Eriksson Nilton Sambrano Quispe

Asesor:

Mg. Ruth Edelmira Pilloca Moyna

Lima, septiembre de 2022

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Ruth Edelmira Pilloca Moyna, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“MOTIVACION LABORAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN UNA CLINICA PRIVADA DE LIMA – AÑO 2022”** del autor Eriksson Nilton Sambrano Quispe tiene un índice de similitud de 18 % verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima a los 15 días del mes de septiembre del año 2022



Mg. Ruth Edelmira Pilloca Moyna

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 14 días del mes de **setiembre** 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 Roció Erazo Ordoñez** y como miembros: **Lic. Rosalía Gladys Morales Rivera** y el asesor **Mg. Ruth Edelmira Pilloca Moyna**, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis titulada: *“Motivación laboral y su relación con el desempeño laboral en una clínica privada de Lima-año 2022”* de los Bachilleres:

a. **Ericksson Nilton Sambrano Quispe**

Conducente a la obtención del Título profesional de **Licenciado(a) 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): **Ericksson Nilton Sambrano Quispe**

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	17	B+	Muy bueno	Sobresaliente

Candidato (b):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(*) *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.

Presidente



Secretario

Asesor

Miembro

Miembro

Candidato/a (a)

Candidato/a (b)

Motivación laboral y su relación con el desempeño laboral en una clínica privada de Lima – año, 2022

Work motivation and its relationship with work performance in a private clinic in Lima - year, 2022

Eriksson Nilton, Sambrano Quispe¹

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between work motivation and its relationship with work performance in a private clinic in Lima, the research methodology is quantitative, correlational, non-experimental and cross-sectional. The population and sample consisted of 117 clinic workers, the survey was used as a data collection technique using questionnaires to measure work motivation and work performance, likewise the theoretical analysis of the variables was developed where it was seen that work motivation refers to the aspects and activities that the worker perceives to feel good with his institution, while work performance is the result of the work they do, when developing the research it was concluded that there is a relationship between the study variables motivation and job performance under a Spearman's Rho of 0.603 and p value = $0.003 < 0.05$, which indicates that within the clinic, the level of motivation that workers may have, if it will affect the performance they show, for that reason it is important that the administrative part can take preventive measures and thus improve its productivity.

Keywords: motivation, performance, extrinsic, intrinsic

Resumen

La presente investigación tuvo como fin determinar la relación que existe entre motivación laboral y su relación con el desempeño laboral en una clínica privada de Lima, la metodología de la investigación es de enfoque cuantitativo, correlacional, de tipo de diseño no experimental y corte transversal. La población y muestra estuvo conformada por 115 trabajadores de la clínica, se usaron como técnica de recolección de datos a la encuesta, utilizando cuestionarios para medir la motivación laboral y el desempeño laboral; Así mismo se desarrolló el análisis teórico de las variables donde se vio que la motivación laboral refiere a los aspectos y actividades que percibe el trabajador para sentirse bien con su institución, mientras que el desempeño laboral, viene a ser el resultado del trabajo que realizan, al desarrollar la investigación se concluyó que existe relación entre las variables de estudio motivación y desempeño laboral bajo un Rho de spearman de 0,603 y $p \text{ valor} = 0.003 < 0.05$, lo que indica que dentro de la clínica, el nivel de motivación que los trabajadores puedan tener, si repercutirá en el desempeño que muestren, por esa razón es importante que la parte administrativa pueda tomar acciones de medida preventiva y así mejorar su productividad.

Palabras clave: motivación, desempeño, extrínsecos, intrínsecos

Introducción

El entorno empresarial está girando alrededor de muchos desafíos mostrados en el mercado global, lo que lleva a las empresas a reforzar sus estrategias de mejora, además de considerar cada punto que se actualiza, pues se encuentran expuestas al cambio constante del cliente, su competencia y la tecnología, los productos o servicios deben mantener valores agregados que los diferencien y de esa forma posicionarse en el mercado (Yana, 2019). Es así que se identifica algo importante en la empresa y es que todas las actividades, ideas y procesos, son aplicados por el personal (Huaman, 2017). Los trabajadores vienen a ser el activo más importante, pues su desempeño laboral es el que determina el cumplimiento de las metas que se proponen, por dicha razón es que Cadena (2019) señala que se deben tener motivados a los trabajadores ya que es una estrategia para que estos puedan dar sus dones a la institución y desarrollen compromiso por la tarea asignada.

Es en este sentido que la motivación de los trabajadores ayuda a comprender el comportamiento que estos mantienen, siendo un factor fundamental para el desarrollo de las organizaciones para lograr el éxito y lograr que sus colaboradores sientan que los objetivos se alinean a sus propios objetivos personales y satisfacer sus necesidades para cubrir sus expectativas (Denisse et al., 2019). Sin embargo (Díaz & Carrasco, 2018) muestra que las empresas que no cuidan de la motivación de sus trabajadores ven resultados poco favorables y un trabajador Insatisfecho. Dentro de las clínicas la motivación es importante pues se plasma en el desempeño laboral y este va de la mano en la calidad de servicio que se brinde, por ello su fomento debe ser prioridad.

Y es que la motivación es un proceso de acciones que utiliza el sujeto de manera voluntaria que varía en base de impulsos, satisfacción de necesidades, entre otras que orienten el rendimiento de sus funciones en el trabajo. Según Cadena (2019) es un proceso que determina el ambiente en donde se encuentran. También (Lagos, 2015) sostiene que la motivación laboral es un tema a trabajar por los gerentes de las organizaciones, desde un enfoque ambiental y personal de los colaboradores de la organización, a su vez diseñar nuevos estilos de liderazgo y desempeño de los recursos humanos. Al respecto Bohórquez et al. (2020) sostiene que es el motivo de las acciones y comportamientos de los trabajadores que desarrollan funciones puntuales orientados a mejorar o empeorar el

rendimiento. Asimismo, Burga & Wiese (2018) señala que es la fuerza voluntaria para realizar un esfuerzo en un tiempo determinado para lograr un fin de la organización en base a la satisfacción de una necesidad individual. En tanto Guadalupe (2017) es un proceso interno en las personas que se determina a las necesidades, deseos e impulsos y anhelos, el cual mediante ellos se logra colaboradores que desarrollan sus actividades con compromiso, responsabilidad y determinación.

Según Bohórquez et al. (2020) la motivación laboral es relevante para la organización y su productividad, el enfoque en la motivación del talento humano mediante las condiciones ambientales dentro del trabajo que establezca la seguridad dentro del trabajo. Para Guadalupe (2017) la motivación abarca un papel relevante para el desempeño de la organización mediante los colaboradores, no necesariamente en el trabajo que realizan, sino en sus habilidades individuales. Por otro lado, Cadena (2019) indica que las teorías relacionadas con la motivación laboral ayudan a las personas gracias al análisis de los factores que promueven la conducta y la persistencia en el trabajo.

Por otro lado, el desempeño laboral es un sistema de acciones que permite conocer el rendimiento de una organización o un individuo de manera que existen además algunos aspectos que son determinantes para el resultado. Según Burga & Wiese (2018) es un conjunto de acciones que, mediante la conducta del colaborador en búsqueda del cumplimiento de sus propósitos, establece el éxito de una empresa. Para Bohórquez et al. (2020) es el rendimiento que presenta cada colaborador en la función de sus tareas, la capacidad en la que desarrolla, es por ello que la mayoría de las organizaciones realizan evaluaciones de desempeño para cuantificar y calificar el nivel de eficiencia y eficacia con la que realizan sus funciones. Asimismo, Guadalupe (2017) considera que es un factor de rendimiento importante que demuestra el colaborador al realizar sus tareas y funciones específicas de su cargo. Sin embargo, Samamé (2021) indica que es una revisión del comportamiento de un individuo en la búsqueda de sus propósitos trazados, incluyendo el trabajo en equipo para cumplir los objetivos organizacionales. También Sum (2015) determina que es un proceso sistemático para evaluar el grado de éxito que tiene una organización con respecto a la realización de sus actividades y metas laborales. Actualmente las empresas cuentan con tres tipos de conductas que conforman el desempeño laboral: desempeño de tareas, civismo y la falta de productividad.

Ambas variables guardan relevancia pues estudios como el de Burga & Wiese (2018) establecen que las empresas tienen un buen desempeño en el personal, pues fomentan capacitaciones y relaciones interpersonales que los motivan a seguir trabajando, además menciona que ambas variables se relacionan confiablemente. Por otro lado, el estudio de Guadalupe (2017) manifiesta que la motivación influye significativamente en el desempeño de los colaboradores, con un resultado de correlación positiva de .79% entre las variables de estudio.

Castro (2019), Samamé (2021), y Vargas & Chinguay (2017) son autores que han confirmado la existencia de relación tanto teórica como estadística entre la motivación laboral y desempeño.

La investigación de Cadena (2019) estableció que las variables de estudio comparten relación mutua para llegar a las metas de la organización, así mismo Manríquez et al. (2015) comparte el mismo panorama pues también determinó que existe relación significativa entre las variables de estudio. Es así que Lagos (2015) propone herramientas que ayuden a los colaboradores para mejorar la motivación y a su vez la productividad, entre ellas la organización, integración y creación de un clima laboral óptimo. Así mismo Sum (2015) establece que la motivación incide en el desempeño laboral del personal.

La motivación laboral está conformada por factores como extrínsecos e intrínsecos lo cuales son manifestado por Herzberg donde se analiza al trabajador de manera interna y externa Peña & Villón (2018), así también el desempeño laboral está conformado por dimensiones como la eficiencia laboral, calidad laboral y economía laboral, Cascales (2020).

La clínica privada para la cual se desarrollará la investigación ha demostrado aspectos como un bajo trabajo en equipo, poca satisfacción laboral y bajo nivel de comunicación lo que a vista del autor se ve reflejado en el desempeño, es en ese sentido que se propone desarrollar Motivación laboral y su relación con el desempeño laboral en una clínica privada de Lima – año, 2022.

Metodología

La investigación se desarrolló en base un diseño no experimental, Mousalli (2015) afirma que en estas investigaciones no existe alteración ni manipulación de los datos, si no que se observan en su contexto natural, de corte transversal debido a que se recogerá la información en un solo periodo, Hernández Sampieri, (2014). Toma como ejemplo la fotografía que capta el fenómeno en un tiempo determinado.

Asimismo, se desarrolló el estudio con tipo cuantitativo, ya que se trabajaron con mediciones que serán comparadas a través de números, además que en base a ello se realizó una interpretación, buscando responder a las preguntas de la investigación (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010). De enfoque correlacional debido a que se quiere evidenciar el nivel de asociación de las variables, y cumplir con los objetivos planteados (Hernández & Mendoza, 2018).

La población y muestra de la presente estuvo conformada por 115 trabajadores de la clínica privada en lima, que representa la totalidad de sus trabajadores

Para la recolección de los datos, se realizó por medio de la técnica de encuesta donde se mostraron cuestionarios, para motivación diseñada por Linares (2017) de la teoría Herzberg que consta de 23 preguntas en una escala Likert del 1 al 5, las cuales tiene como dimensión factores extrínsecos e intrínsecos y para desempeño utilizado por Bisetti (2015) que contiene 24 preguntas con escala Likert entre ellas sus dimensiones eficacia, eficiencia, calidad y económica laboral.

Hipótesis

HGA: Existe relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral en una clínica privado de Lima.

HEA1: Existe relación entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral en una clínica privada de Lima.

HEA2: Existe relación entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral en una clínica privada de Lima

Resultados Y Discusión

Resultados descriptivos

En la tabla 1 se muestra los datos sociodemográficos de los encuestados, donde se visualiza que la mayoría de edad oscilan entre 26 a 35 años con un 52.2% también se observa que de los encuestados se encuentra el sexo femenino con un 53.9% y masculino con un 46.1%. Así mismo se visualiza que del total de los colaboradores un 47.8% son solteros, 45.2% y un 3.5% viudo y divorciado. Y por último el tiempo de servicio en el cual se evidencia que un 50.4% oscilan entre 8 años a más, siendo la mayoría de los participantes con más tiempo en la clínica.

Tabla 1

Datos sociodemográficos de una clínica privada en Lima

		f	%
Edad	18 a 25 años	7	6,1%
	26 a 35 años	60	52,2%
	36 a 45 años	30	26,1%
	46 a 55 años	10	8,7%
	56 años a mas	8	7,0%
	Total	115	100,0%
Genero	Femenino	62	53,9%
	Masculino	53	46,1%
	Total	115	100,0%
Estado Civil	Soltero	55	47,8%
	Casado	52	45,2%
	Viudo	4	1,5%
	Divorciado	4	5,5%
	Total	115	100,0%
Tiempo de servicio	de 1 a 2 años	26	22,6%
	2 a 4 años	17	14,8%
	5 a 7 años	14	12,2%
	8 años a mas	58	50,4%
	Total	115	100,0%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 2 se muestra la percepción de los encuestados de cada dimensión y variable, para el índice factor extrínsecos se tuvo un nivel medio con un 73%, para el factor intrínseco con un grado medio con un 53% para eficacia laboral se percibió con un nivel medio con un 79.1% así mismo para la dimensión eficiencia laboral con un grado de percepción medio con un 81.7% para calidad laboral con un nivel medio con un 65.2% también se percibió a la económica laboral con un grado alto con un 57.4% para la variable motivación laboral demostraron lo encuestados con un nivel medio con un 60% y por ultimo demostraron un grado medio para el desempeño laboral con un 67.8%.

Tabla 2

Resultados descriptivos de la dimensiones y variables de motivación y desempeño laboral

		f	%
Factores extrínsecos	Bajo	8	7,0%
	Medio	84	73,0%
	Alto	23	20,0%
	Total	115	100,0%
Factores intrínsecos	Bajo	21	18,3%
	Medio	61	53,0%
	Alto	33	28,7%
	Total	115	100,0%
Eficacia laboral	Bajo	4	3,5%
	Medio	91	79,1%
	Alto	20	17,4%
	Total	115	100,0%
Eficiencia Laboral	Bajo	9	7,8%
	Medio	94	81,7%
	Alto	12	10,4%
	Total	115	100,0%
Calidad laboral	Bajo	6	5,2%

	Medio	75	65,2%
	Alto	34	29,6%
	Total	115	100,0%
	Bajo	7	6,1%
Económica laboral	Medio	42	36,5%
	Alto	66	57,4%
	Total	115	100,0%
	Bajo	18	15,7%
Motivación Laboral	Medio	69	60,0%
	Alto	28	24,3%
	Total	115	100,0%
	Bajo	11	9,6%
Desempeño Laboral	Medio	78	67,8%
	Alto	26	22,6%
	Total	115	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Resultados inferenciales

En la tabla 3 se muestra la prueba de normalidad calculado con el Kolmogorov-Smirnov por contar con una muestra menor a 50 datos, así mismo se evidencia que todos los índices cuentan con un p valor = $0.000 < 0.05$ por lo tanto se determina una distribución no normal en los datos y el estadígrafo a utilizar será el Rho de Spearman para responder al objetivo de la investigación

Tabla 3

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Factores extrínsecos	0,402	115	0,000
Factores intrínsecos	0,274	115	0,000
Eficacia laboral	0,451	115	0,000
Eficiencia Laboral	0,420	115	0,000
Calidad laboral	0,378	115	0,000
Economía laboral	0,361	115	0,000
Motivación Laboral	0,311	115	0,000
Desempeño Laboral	0,367	115	0,000

Fuente: Elaboración propia

Se muestra en la tabla 4 el análisis correlacional entre la variable motivación laboral y el desempeño laboral, en el que se evidencia un Rho de spearman de 0,603 y p valor = 0.003 < 0.05 por lo tanto de acuerdo a la regla de decisión se determina que existe relación entre las variables de estudio, una relación positiva, directa y significativa.

Tabla 4

Prueba de hipótesis entre la motivación laboral y el desempeño laboral

		Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	0,603
		Sig. (bilateral)	0,003
		N	115

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 5 se observa el análisis de correlación entre la dimensión factores extrínsecos y el desempeño laboral, donde se muestra un p valor = $0.001 < 0.05$ y un Rho de spearman = 0.316, por lo tanto se determina de acuerdo a la regla de decisión que existe un relación directa baja y significativa entre los elementos de estudio, dando a entender mientras mayor sea la motivación extrínseca mayor será el desempeño laboral, es decir afecta la motivación, pues los factores del ambiente en el que se desempeña la persona, así como las actividades y actitudes que influencia en su forma de pensar.

Tabla 5

Prueba de hipótesis entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral

		Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Factores extrínsecos	Coefficiente de correlación	,316**
		Sig. (bilateral)	0,001
		N	115

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 6 se evidencia el análisis correlacional entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral. Donde se muestra un p valor = $0.014 < 0.05$ y un Rho de spearman = 0.230 por lo tanto se de acuerdo a la regla de decisión se determina que existe relación directa entre los índices de estudios, es decir que mientras mayor sea la motivación intrínseca, el desempeño aumentara, dado que son motivaciones propias de la institución.

Tabla 6

Prueba de hipótesis entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral

		Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Factores intrínsecos	Coefficiente de correlación	,230
		Sig. (bilateral)	0,014
		N	115

Fuente: Elaboración propia

Discusión

Se ha demostrado la existencia de relación entre las variables de estudio motivación y desempeño laboral bajo un Rho de spearman de 0,603 y p valor = $0.003 < 0.05$, lo que indica que, dentro de la clínica, el nivel de motivación que los trabajadores puedan tener, si repercutirá en el desempeño que muestren, por esa razón es importante que la parte administrativa pueda tomar acciones de medida preventiva y así mejorar su productividad. Resultados que apoyan a la presente, son el de (Rincon et al., 2019) quien demostró en su investigación la existencia de relación entre las variables con un rho de spearman de 0,589 y un p valor de 0,000 además se demuestra que las empresas que realizan programas de actividades motivacionales tienen mejores resultados. Siguiendo con el estudio de (Charaja & Mamani, 2014) quien también determino que existe relación entre motivación y desempeño con un 33% de influencia directa, aquí se mostró que los factores como el salario y el respaldo de las necesidades de los trabajadores por parte de la empresa, creó trabajadores más decididos en el cumplimiento de los objetivos de su labor.

Por otro lado, se demostró la existencia de relación entre factores extrínsecos y el desempeño laboral con un valor = $0.001 < 0.05$ y un Rho de spearman = 0.316, Lo que indica que al ser los factores extrínsecos aspectos ambientales de la empresa si afectan el desempeño laboral. Como menciona (Samamé, 2021) los factores extrínsecos se relacionan con el desempeño laboral con un r de Pearson de 0,226 y un p valor de 0.000 lo que indica que al relacionarse si los factores extrínsecos se encuentran en malos términos el desempeño laboral también tendrá el mismo resultado, además (Marín & Plasencia, 2017) mencionan que existe relación de ambas variables con un Rho de spearman de 0.366.

Y por último se demostró la existencia de relación entre factores intrínsecos y el desempeño laboral con un p valor = $0.014 < 0.05$ y un Rho de spearman = 0.230 por lo tanto se de acuerdo a la regla de decisión se determina que existe relación directa entre los índices de estudios, es decir que mientras mayor sea la motivación intrínseca, el desempeño aumentara, dado que son motivaciones propias de la institución. Resultados como el de la presente se manifiestan también en el estudio de (Rubiano & Aponte, 2014)

quienes manifestaron que los factores extrínsecos son aquellas emociones internas que tienen los trabajadores, lo cual afecta su desempeño laboral si se encuentra en el mal estado, así mismo se comprobó la relación entre las variables a través del estudio de (Tito Huamaní & Vargas del Pino, 2013) Esto implica que al incrementarse los niveles de la motivación con factores intrínsecos se incrementan correlativamente el rendimiento laboral.

CONCLUSIONES

Se concluye mencionando:

Existe relación positiva y significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral de la clínica privada de Lima. Donde se ha confirmado que la clínica debe fomentar o tener mayor interés en satisfacer las necesidades de trabajador, para que así pueda desarrollarse en mejor forma y cumplan sus objetivos.

Por consiguiente, se demostró que existe relación directa y significativa entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral, demostrando que en la clínica los trabajadores aprecian y son más influenciados por hechos y actividades propias de la empresa, lo que determinara su forma de desempeñarse.

Y por último se ha demostrado que existe relación directa baja pero significativa entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral dentro de la clínica, lo que también ha demostrado que la forma de pensar, sentir y sus propias acciones afectan la motivación del trabajador, llevándolo a desempeñarse de una forma u otra.

Referencias Bibliográficas

- Amado - Rincon, L., Quitian, M., & Barrientos - Monsalve, E. (2019). La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal de la empresa Agropecuaria de Norte de Santander - Coagronorte Ltda. *Fesc*, 6(12), 10.
- Bisetti Tapia, J. A. (2015). Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú, 2015. *Universidad Cesar Vallejo*, 74.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavidez, A. (2020). LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL: EL CAPITAL HUMANO COMO FACTOR CLAVE DE UNA ORGANIZACIÓN. *UNIVERSIDAD Y SOCIEDAD /Revista Científica de La Universidad de Cienfuegos*, 12(2218–3620), 1.
- Burga, G., & Wiese, S. (2018). *MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE*.
- Cadena, E. K. (2019). *LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA ENVATUB S.A. DE LA PROVINCIA DE PICHINCHA*.
- Cascales, M. (2020). *La calidad intrínseca del trabajo en las sociedades de servicio. Aproximación teórica y empírica al análisis de la calidad laboral desde la construcción de un Índice de Calidad Intrínseca del Trabajo*. Universidad de Sevilla.
- Castro, C. L. (2019). LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL SUPERMERCADO EBONY EN EL DISTRITO DE SAN BORJA. In *Universidad Ricardo Palma*. Universidad Ricardo Palma.
- Cazau, P. (2006). Introducción a la Investigación en ciencias sociales. *Alternativas*, 15(3), 83.
- Charaja, Y., & Mamani, J. (2014). Motivación and Job Satisfacción of Employees of the Regional Directorate of Foreign Trade and Tourism - Puno - Perú, 2013. *Comunicación*, 5(1), 05–13.
- Denisse, B., Rosa, J., Panta, I., & Amaro. (2019). Facultad De Ciencias Contables, Financieras Y Administrativas Escuela Profesional De Administración Autora. In *Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote*.
- Díaz, F. J., & Carrasco, M. E. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y Administración*, 63(4), 1–14. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>
- Guadalupe, D. D. (2017). *La Motivación Y El Desempeño Laboral De Los Trabajadores En La Municipalidad Distrital De Cajay- Huari, Año 2017*.

- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas. In *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*.
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación* (6 ta). McGraw- Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología Investigación* (Quinta Edi).
- Huaman, E. (2017). *trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores de las pollerías el viajero en el departamento de Huánuco*.
- Lagos, V. (2015). La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas COPELEC. In *Revista Red de Bibliotecas*.
- Linares Marín, J. (2017). Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huairona 2017. *Universidad César Vallejo*.
- Manríquez, M. R., Salazar, A. L., & Mateo, C. L. (2015). Ética Y Calidad Laboral: Impacto En El Desempeño Empresarial. Un Estudio Empírico. *Halos*, 3, 308. <https://doi.org/10.15628/holos.2015.2763>
- Marín, H., & Plasencia, M. (2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Horizonte Médico [revista en Internet] 2017 [acceso 03 de diciembre de 2021]; 17(4):42-52. 17(4), 42–52. <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>*
- Mousalli-Katya, G. (2015). Métodos y Diseños de Investigación Cuantitativa. *Mérida, June*, 1–39. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.2633.9446>
- 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>
- Rubiano, M. G., & Aponte, C. F. (2014). Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: una explicación desde las ecuaciones estructurales. *Psicogente*, 17(31), 120–142.
- Samamé, R. R. (2021). Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una compañía de seguros ubicada en Miraflores en el año 2019. In *Universidad de Piura*.
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Tito Huamaní, P. L., & Vargas del Pino, S. (2013). Impacto De La Motivación Y El Liderazgo En El Rendimiento Laboral En Una Empresa De Servicios De Lima Metropolitana. *Gestión En El Tercer Milenio*, 16(32), 77–88. <https://doi.org/10.15381/gtm.v16i32.8754>

Vargas, I., & Chinguay, C. (2017). La motivación y su relación con el desempeño laboral en Pardo San Isidro - 2017. *Universidad Alas Peruanas*, 1(1), 1–6.

Yana, M. (2019). *Motivación y Desempeño Laboral del personal de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) San Borja – Lima 2018*. 1–59.