

<https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>

Artículos científicos

La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso

Work motivation and its relationship with work performance, a case study

Motivação no trabalho e sua relação com o desempenho no trabalho. Um estudo de caso

Erika Dolores Ruiz

Tecnológico Nacional de México, campus Tierra Blanca, México

Erika.dr@tierrablanca.tecnm.mx

<http://orcid.org/0000-003-1089-1284>

Julio Fernando Salazar Gómez

Tecnológico Nacional de México, campus Tierra Blanca, México

juliof.sg@tierrablanca.tecnm.mx

<http://orcid.org/0000-0003-0597-7163>

María de Jesús Valdivia Rivera

Tecnológico Nacional de México, campus Tierra Blanca, México

maria.vr@tierrablanca.tecnm.mx

<http://orcid.org/0000-0001-5477-9599>

Resumen

Las constantes tendencias de cambio, derivadas de las fluctuaciones que como sociedad se generan, hacen que las organizaciones se preocupen con mayor frecuencia por los diversos recursos que conforman las operaciones, dejando a un lado al factor humano, aunque este, en la mayoría de los casos, resulta ser el prioritario. El recurso humano es el encargado de desarrollar gran parte de las actividades, así como de gestionar los demás recursos en pro del bienestar común. Por lo tanto, el estado anímico puede ser un elemento que influya en el desempeño en el puesto, llegando a desencadenar pérdidas e incumplimiento de metas requeridas para cumplir con indicadores vitales.

Así pues, se estableció como objetivo del presente trabajo determinar si existe relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en el sector salud en época pospandemia. Para la obtención de los resultados, fue necesario aplicar un modelo de regresión lineal simple, así como un análisis *ANOVA*, en el cual se demuestra un valor crítico calculado de 0.889 y un p-valor (sig) de 0.354 para el predictor motivación laboral con relación a la variable desempeño laboral. Se encontró una correlación positiva entre las variables objeto de estudio, demostrando que la motivación laboral sí influye en el desempeño laboral de los trabajadores.

Palabras claves: Motivación, desempeño laboral, sector salud.

Abstract

The continuous trends of change due the fluctuation generated by the society, makes the organizations worry more often about the various resources that make up the operations, leaving the human element aside, although the human element turns out to be the priority most of the time. The human resource is responsible for developing most of the activities as well as managing the other resources for the well-being, therefore the emotional state can be an element that influences work performance, and even triggering loss and non-fulfilled goals required to fulfill essential indicators. Thus the objective of this research is to define if there is a relationship between work motivation and work performance of the workers in the healthcare sector during post-pandemic. A simple linear regression model application will be used to obtain the results, as well as the *ANOVA* analysis which will demonstrate a critical value calculated in .889 and a p-value of .354 for the indicator “work motivation” in relation

with the variable “work performance”, finding a positive reciprocity between the subject of study variables proving that work motivation does affects the employees’ work performance.

Keywords: Motivation, work performance, healthcare sector.

Resumo

As constantes tendências de mudança, derivadas das flutuações que se geram como sociedade, fazem com que as organizações se preocupem cada vez mais com os diversos recursos que compõem as operações, deixando de lado o fator humano, embora este, na maioria das vezes, acabe sendo a prioridade. Os recursos humanos são responsáveis pelo desenvolvimento de grande parte das atividades, bem como pela gestão de outros recursos para o bem comum. Portanto, o estado de espírito pode ser um elemento que influencia o desempenho no cargo, levando a prejuízos e ao descumprimento de metas exigidas para o cumprimento de indicadores vitais.

Assim, estabeleceu-se como objetivo deste trabalho determinar se existe relação entre a motivação para o trabalho e o desempenho laboral dos trabalhadores do setor da saúde na era pós-pandemia. Para obter os resultados, foi necessário aplicar um modelo de regressão linear simples, bem como uma análise ANOVA, que mostra um valor crítico calculado de 0,889 e um valor p (sig) de 0,354 para o preditor de motivação para o trabalho em relação a a variável de desempenho do trabalho. Foi encontrada uma correlação positiva entre as variáveis em estudo, demonstrando que a motivação para o trabalho influencia o desempenho laboral dos trabalhadores.

Palavras-chave: Motivação, desempenho no trabalho, setor saúde.

Fecha Recepción: Noviembre 2022

Fecha Aceptación: Mayo 2023

Introducción

Sin lugar a dudas, la dinámica en la que hoy los países se ven inmersos debido al fenómeno de la globalización ha generado que las organizaciones se apropien de filosofías administrativas científicas, como la administración por objetivos. Esto permite que los colaboradores se vean forzados a cumplir con las metas empresariales enfocadas en el logro de los objetivos. Por tal razón, es necesario que posean los conocimientos, actitudes y habilidades que facilitan la ejecución de cada una de las actividades inherentes al puesto de manera eficiente, dirigidas al cumplimiento de metas y objetivos establecidos, que en

diversos momentos suelen ser difíciles de cumplir. Lo anterior, ocasionado por la incorrecta fijación de las mismas, trae como consecuencia efectos en la motivación laboral y, por ende, en el desempeño laboral. La motivación se convierte en el instrumento que puede desarrollar un ambiente laboral confortable (Fondubierto y Sánchez, 2019), dirigiendo los esfuerzos al cumplimiento de los objetivos empresariales y la satisfacción laboral (Anastacio et al., 2020), estableciendo efecto causal entre la motivación laboral y el cumplimiento de objetivos al cumplir las necesidades de los trabajadores (Torres-Flórez et al., 2019), Aguirre et al., (2019) y Barrios et al., (2019) en este sentido consideran que la motivación recobra un valor alto en los diferentes aspectos de la vida. Por lo tanto, es importante pensar en las consecuencias que esto podría generar en el desempeño laboral. También, se debe considerar que los trabajadores perciban su esfuerzo de forma positiva, trayendo como consecuencia una recompensa que les incentive a realizar las actividades de manera eficiente y eficaz.

En este contexto, para poder desarrollar cualquier actividad, el factor motivacional juega un papel trascendental. Rodríguez et al. (2020) ven la motivación como un concepto antiguo causado por la industrialización, derivado de las actividades excesivas que generaba la actividad industrial, lo anterior propiciaba relaciones laborales bastante complejas, trayendo como consecuencia baja productividad por parte de los empleados, aunado a las actitudes negativas que prevalecían en el ambiente laboral. Panduro y Casa (2022) a partir de este escenario, visualizaron a la empresa como una entidad en la que debe prevalecer la motivación del capital humano direccionado en la productividad. Es así como García et al. (2022) argumentan que las empresas actualmente enfrentan problemas causados por la motivación, los cuales están afectando a los clientes externos al ser atendidos incorrectamente. Fondubierto y Sánchez (2019) coinciden en que la motivación puede ser un instrumento de gran valía para desarrollar felicidad en el ambiente laboral, buscando la funcionalidad del capital humano. En este sentido, Anastacio et al. (2020) coinciden con el autor antes mencionado, ya que la motivación es una voluntad que contribuye a ejecutar esfuerzos dirigidos al cumplimiento de los objetivos empresariales, pero además crea satisfacción laboral y, por ende, cambios en el comportamiento humano, generando actitudes proactivas; esto es apoyado por Bashir et al. (2019), al considerar que un individuo feliz y satisfecho siempre proporcionará mejores resultados, sin importar el tipo de empresa del que se trate. Por ello, Pebes et al. (2019) ven a la motivación como un generador de compromiso, donde el trabajador se integra y su actitud se enfoca proactivamente en el cumplimiento de las tareas encomendadas. Desde esta perspectiva, Bohórquez et al. (2020) refieren que la

mayoría de las empresas implementan planes de estrategias enfocados en sus productos y servicios, los cuales minimizan el capital humano y, por consecuencia, la motivación. En este sentido, Deroncele et al. (2021) coinciden en que la motivación siempre será un factor enfocado en los puestos de alta dirección, lo cual trae como consecuencia un mayor compromiso en la integración de las dimensiones psicológicas, laborales y organizacionales. Por lo tanto, Torres-Flórez et al. (2019) y Revuelto, (2018) manifiestan que la motivación laboral es causal de un comportamiento positivo y dinámico, direccionado hacia el cumplimiento de objetivos, el cual se encuentra estrechamente relacionado con las necesidades del factor humano.

Con respecto al desempeño laboral, siempre será un elemento que será prioridad para los directivos y que requiere de atención. Por ello, Chagray et al. (2020) lo definen como aquella capacidad que el trabajador tiene al momento de producir o ejecutar las actividades con eficiencia y calidad. En relación a esto, Bautista et al., (2020) y Pfeffer, (2007) consideran que el desempeño laboral es un sistema integrado que permite la ejecución de las actividades de manera efectiva, direccionado hacia el éxito de la empresa por medio de actividades que ejercen valor para la organización. Esto es apoyado por Castro y Delgado (2020) y Taber y Blankemeyer, (2015) quienes lo definen como la eficiencia del empleado; esto es, a través de un esfuerzo mínimo se logran las metas y objetivos de forma autónoma. Lo que lleva a Canales et al. (2021) y Cazares y Nesorova, (2007) a fundamentar el desempeño laboral, pero desde la parte emocional y anímica del colaborador, en donde existe una línea muy delgada entre el estado anímico del colaborador y el desempeño que se espera en el puesto.

En este sentido, el sector salud está pasando por diversos aspectos que hoy por hoy influyen en la motivación. Actualmente enfrentan sobrecargas de trabajo, derivadas de la contingencia sanitaria que se vive por el COVID-19. Argumentan pasar extensas jornadas laborales dentro del nosocomio, bajo condiciones que ponen en riesgo la seguridad de sí mismos, ya que no cuentan con las herramientas necesarias para el desarrollo de sus actividades, viéndose afectado su desempeño laboral. Aunado a que constantemente están sometidos a la presión de familiares de pacientes y pacientes que requieren que se les atienda de manera rápida. Todo esto ha generado en los trabajadores que pierdan, de cierta manera, el interés y se sientan afectados anímicamente. Razón por la cual es preocupante. En consecuencia, esta investigación plantea: ¿cómo influye la motivación laboral en el desempeño laboral en época de pospandemia en el sector salud en Tierra Blanca, Veracruz?

Teniendo como hipótesis de investigación: la motivación laboral no influye en el desempeño laboral de los trabajadores. La respuesta a esta interrogante y la comprobación de la hipótesis permitirán implementar un plan de acción que coadyuve en la mejora de las condiciones motivacionales de los colaboradores y, por ende, en el desarrollo correcto de las actividades en los puestos de trabajo. Aunado a que se busca que el modelo presentado pueda ser replicado en otros tipos de empresa sin importar el giro que esta posea.

Métodología

La presente investigación se realizó específicamente en el sector salud en la Ciudad de Tierra Blanca, Veracruz, eligiendo el nosocomio más grande de la región, perteneciente al sector público, categorizado como institución de nivel 2. Los participantes en el estudio se conformaron por personal médico, enfermería y paramédico, que conforman todas las áreas del hospital, entendiéndose como: urgencias, piso, pediatría, *CEYE*, consulta externa, quirófano, tococirugía, así como radiología, laboratorio, epidemiología y ambulancia. Lo anterior derivado de la importancia que éste tiene al tener contacto directo con los pacientes y familiares de pacientes.

Metodológicamente, la investigación aborda un enfoque cuantitativo, considerando que tiene como objetivo determinar si existe una influencia entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los trabajadores del sector salud en época pospandemia, razón por la cual se apoya en la estadística para lograr la precisión de los resultados. Es deductiva debido a que se parte de un constructo; en otras palabras, parte de lo general a lo particular (paradigma cuantitativo). Su diseño es transversal, pues las variables fueron medidas en un solo momento en un contexto determinado. Es de tipo básica, porque se centró en comprender y explicar el fenómeno de estudio a través de un alcance correlacional, por medio de un modelo estadístico que permitió la prueba de hipótesis; es descriptivo, porque además identifica las características de las variables objeto de estudio (motivación laboral y desempeño laboral) en los trabajadores participantes, logrando con ello describir el fenómeno y su grado de asociación.

En relación a la población, se compone por 31 personas del área médica, eligiéndose estas, específicamente por ser las que más están en contacto con los pacientes y familiares de pacientes. La muestra es estadística, al ser aleatoria simple, eligiéndose un nivel de confianza del 95%, con un margen de error del 5%, obteniendo un total de 30 participantes.

Para el análisis de los datos, se aplicó el uso de la estadística descriptiva, con la finalidad de poder mostrar las características específicas de los sujetos de estudio y la validación de hipótesis. Se procedió a realizar un análisis inferencial (Veiga et al., 2020), al igual que un análisis de varianza (Forni y De Grande, 2020), así como la prueba ANOVA y la prueba *t de Student*, debido a que estas son aplicables cuando se tienen muestras pequeñas y estudios de tipo social, siendo este el caso. Además, se presenta un modelo de regresión lineal simple, siendo factible al considerar el planteamiento de hipótesis. Las herramientas aplicadas para el manejo de datos y el uso estadístico fueron Excel y el software *IBM SPSS Statistics versión 25*.

Los instrumentos para recolección de datos se encuentran estructurados de la siguiente manera: para la variable motivación laboral, se utilizó un cuestionario estructurado por una escala de Likert que va del 1 al 5, ocupando términos que expresan aceptación, tales como "en desacuerdo", "algo en desacuerdo", "indeciso", "algo de acuerdo" y "de acuerdo"; dicho instrumento se encuentra validado por López e Ibarra (2019). Las dimensiones que aborda el instrumento son: aprobación, seguridad en el empleo, reconocimiento, desarrollo profesional, remuneración adecuada y condiciones de trabajo. En cuanto a la variable desempeño laboral, se aplicó el instrumento diseñado por Rocca (2008), el cual contempla cuatro dimensiones que distinguen las condiciones personales, características del trabajo, relaciones interpersonales y políticas de personal; este cuestionario se estructura en una escala de Likert del 1 al 4, expresado en términos de frecuencia de la conducta, los cuales son: "nunca", "a veces", "casi siempre" y "siempre". Estos instrumentos fueron revisados y aprobados por el grupo investigador, por lo que se realizó una prueba piloto para ver la pertinencia de los resultados.

Resultados

Para la validación de la hipótesis se aplicó el siguiente proceso:

Planteamiento de hipótesis:

Hi: La motivación no influye en el desempeño laboral de los colaboradores.

Ho: La motivación laboral influye en el desempeño laboral de los colaboradores.

Ha: La motivación laboral influye significativamente en el desempeño de los colaboradores.

El nivel de significancia

$\alpha=0.05$

Los resultados fueron los siguientes:

$F = \text{CMR} / \text{CME}$ que distribuye con 1 grado de libertad en el numerador y $n-2$ grados de libertad en el denominador.

La región crítica

$\alpha = 0.05$ valor calculado F es de 0.889 por medio de SPSS.

Tabla 1. Varianza para datos obtenidos variable motivación laboral en relación del desempeño laboral en los colaboradores (extraído del instrumento y procesado con SPSS).

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	.107	1	.107	.889	.354 ^b
	Residuo	3.360	28	.120		
	Total	3.467	29			
a. Variable dependiente: Des_Lab						
b. Predictores: (Constante), Motivación						

Fuente. Elaboración propia

Como se puede visualizar en la Tabla 1, el ANOVA muestra un valor crítico calculado de 0.889 y un valor p (sig) de 0.354 para el predictor de motivación laboral con relación a la variable de desempeño laboral. Con respecto a estos resultados, es importante mencionar que en los análisis, un nivel de significancia (alfa) de 0.05 se utiliza como límite de significancia. Por lo tanto, si el valor de P es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis alternativa debido a que indica que no hay diferencia significativa entre las medidas. Pero si existe una influencia, en este caso se puede observar que al tener un valor- p de 0.354, se acepta la hipótesis nula.

Tabla 2. Modelo estadístico de la variable dependiente Y (desempeño laboral) en los colaboradores (extraído del instrumento y procesado con SPSS).

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes estandarizados		no estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	3.200	.710		4.507	.000
	Motivación	.160	.170	.175	.943	.354

a. Variable dependiente: Des_Lab

Fuente: Elaboración propia

Donde:

Variable dependiente es Desempeño laboral

Variable independiente es Motivación Laboral

β_0 = Constante = 3.200

β_1 = Motivación = 0.160

Por lo tanto, el modelo de regresión lineal simple es:

$$\hat{Y} = 3.200 - 0.160X_1 + \varepsilon_j$$

De la prueba t de student (tabla 2) se obtuvieron los siguientes resultados:

Constante = 4.507

Motivación laboral = .943

Estos resultados demuestran que estadísticamente, los coeficientes calculados para la constante y la variable motivación laboral son diferentes de cero, lo que significa que este modelo puede ser aplicable para cualquier grupo de colaboradores en cualquier tipo de empresa, sin importar el giro, (ver tabla 2).

Con relación a la hipótesis alternativa, se aplicó un análisis de regresión lineal simple, el cual indica una influencia significativa de la variable independiente X (motivación laboral) en relación con la variable dependiente Y (desempeño laboral) en los colaboradores que participan en el estudio. La obtención de resultados muestra un valor-p de .354, el cual determina que el coeficiente de regresión lineal simple es significativo al 0.05, lo que significa que $P = 0.354 > 0.05$, aceptándose la hipótesis nula y rechazándose la hipótesis alternativa.

Tabla 3. Modelo estadístico de la variable independiente X (motivación laboral) en los colaboradores (extraído del instrumento y procesado con SPSS).

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	.175 ^a	.031	-.004	.346

a. Predictores: (Constante), Motivación

Fuente: Elaboración propia

Es importante mencionar que el índice de eficiencia del modelo presentado es aplicable, considerando R^2 (R^2 cuadrado) de .031, lo que permite realizar un análisis de la predicción de las variables objeto de estudio. Por lo tanto, R^2 indica que la variable motivación laboral tiene un comportamiento que influye en la variable desempeño laboral en los trabajadores participantes (ver tabla 3). Lo anterior implica, según los datos obtenidos, un valor de significancia del 5% con $F_{cal} = 0.0889$, lo que significa que cae en la región de aceptación, trayendo como consecuencia la aceptación de la hipótesis nula y concluyendo que la motivación laboral sí influye en el desempeño laboral de los colaboradores, (ver tabla 3).

Discusión

A través de este estudio, fue posible determinar que existe una correlación entre las variables objeto de estudio (motivación laboral y desempeño laboral), las cuales son indispensables para el logro de objetivos y metas organizacionales. El modelo de regresión múltiple implementado, así como el *Anova*, permiten comprobar las relaciones entre las variables. Por lo tanto, se afirma que la motivación laboral sí influye en el desempeño laboral de las organizaciones.

Un aspecto importante que se puede destacar en este estudio es que los trabajadores participantes, al estar inmersos en la pandemia de *COVID-19*, representó para ellos un factor desmotivante, debido a que no contaban con los recursos necesarios para el desarrollo de sus actividades. Por otra parte, dentro de la literatura se pueden destacar estudios como los de Puma y Estrada (2020), Peña et al. (2018) y Callata y Fuentes (2018), quienes en sus

resultados y conclusiones destacan una alta relación entre la motivación y el compromiso organizacional, los cuales se verán reflejados en el desempeño laboral, condicionado por un sentido de pertenencia y comportamiento positivo hacia la empresa. No obstante, aunque existe cierta similitud de estos con los resultados obtenidos, es importante destacar que se presenta una diferenciación, ya que una de las principales causas de la desmotivación se debió a la falta de insumos para el desarrollo de actividades, en segundo lugar se destacó la falta de reconocimiento y, como tercer lugar, las jornadas excesivas.

Por último, sería interesante replicar el estudio en otras unidades médicas para ver si el comportamiento de las variables es el mismo, derivado de la trascendencia que tiene la motivación laboral para el desempeño laboral en las organizaciones.

Conclusiones

La motivación laboral es un elemento clave en el desarrollo de todo ser humano, cobrando aún más valor cuando este se encuentra conformando una organización, ya que pasa a formar parte del factor humano, pieza indispensable para el logro de metas y consecución de los objetivos organizacionales. Esto genera la interrogante de la que deriva la presente investigación: ¿qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral en época de pospandemia en el sector salud en Tierra Blanca, Veracruz? A la cual se le pudo dar respuesta a través del modelo de regresión lineal simple, encontrando una relación positiva, indicando que entre más motivado se encuentre el personal (desde una perspectiva laboral), mayor será su desempeño laboral.

Los resultados demuestran que el modelo es aceptable, se comprueba la hipótesis nula que establece que la motivación laboral influye en el desempeño laboral de los trabajadores, al encontrar que $P=0.354 > 0.05$, rechazándose la hipótesis alterna.

Contribuciones a Futuras Líneas de Investigación

Con el objetivo de fortalecer la línea de investigación, sería conveniente replicar el estudio en otras unidades médicas, para determinar si el fenómeno es el mismo y generar un plan de acción emergente que contribuya a mejorar la motivación en los trabajadores del sector salud.

Es importante analizar como segunda variable la productividad laboral y el servicio (atención médica), ya que están asociados a la motivación, además de ser de suma importancia debido a que es una institución que presta servicios de salud.

Por último, se considera necesario evaluar la misma institución una vez que haya finalizado la pandemia, para determinar si los factores desmotivantes encontrados prevalecen.

Agradecimientos

Se agradece al Tecnológico Nacional de México, campus Tierra Blanca por las facilidades para el desarrollo del proyecto.

Referencias

- Aguirre, E. A, Calvache, M. C., y Osejo, D. S. (2019). Prueba Psicométrica MEIL: Motivación Extrínseca e Intrínseca en el Contexto Laboral. *Revista criterios*, 26(2), 35-59. <http://dx.doi.org/10.31948/rev.criterios/26.2-art2>
- Anastasio, C. A, García, A. J, Mego, O. (2020). Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región lambayeque, Perú 2019. *Rev. Tzhoecoen*, 12(4), 436-448. <https://doi.org/10.26495/tzh.v12i4.1394>
- Bashir, M., Saleem, A. Ahmed, F. (2019). Akhuwat: Measuring Success for a Non-prof- it Organization. *Revista Asian Journal of Management Cases*, 16(1), 100-112. <https://doi.org/10.1177%2F0972820119825973>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., David, E.J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Barrios, J., Contreras, N., Mendieta, M., Range, Y., Frassati, G. (2019). Motivación laboral y trabajo en equipo en sector público de Panamá. *Revista Conducta Científica*, 2(2), 24-38. <https://revistas.ulatina.edu.pa/index.php/conductacientifica/article/view/104/123>
- Bohórquez, E; Pérez, M; Caiche, W, Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y*

- Sociedad*, 3(1), 1-8. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Chagray, N. H., Ramos, S. E., Neri, A., Maguiña, R. M., Hidalgo, Y. N. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), 21-29. <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- García, M. A., Martínez, R. I., González, E. S., Catache, M. C. (2022). Diferencias en la motivación laboral debido al género entre personas de la generación y en el noreste de México. *Revista ingeniería y gestión industrial*, 1(1), 6-16. <https://doi.org/10.29105/revig1.1-5>
- Cazes, S; Nesporova, A. (2007). *Flexicurity: A relevant approach in Central and Eastern Europe*. International Labour Office.
- Castro Mori, K. O., Delgado, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, proyecto especial huallaga central y bajo mayo 2020. *Revista multidisciplinaria Ciencia Latina*, 4(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Callata, Z. E., Fuentes, J. D. (2018). Motivación laboral y desempeño docente en la facultad de educación de la Una-Puno. *Revista de investigaciones*, 7(2), 592-597. <https://doi.org/10.26788/riepg.v7i2.312>
- Canales, A. M, López, J. A., Napán, A. C. (2021). Clima organizacional y el desempeño laboral durante el Covid-19. *Revista arbitrada interdisciplinaria Koinonía*, 6(1), 124-142. <https://doi.org/10.35381/r.k.v6i1.1217>
- Deroncele, A., Anaya, Y., López, R., Santana, Y. (2021). Motivación en empresas de servicios: Contribuciones desde la intervención psicosocial. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 568-580. <http://dx.doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.7>
- Foncubierta, M. J., Sánchez, J. M. (2019). Hacia la felicidad laboral: atender motivaciones y eliminar «temores digitales». *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(18), 239-257. <https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.04>
- Forni, P., De Grande, P. (2020). Triangulación y métodos mixtos en las ciencias sociales contemporáneas. *Revista mexicana de sociología*, 82(1), 159-189. <https://www.scielo.org.mx/pdf/rms/v82n1/2594-0651-rms-82-01-159.pdf>
- López, O; Ibarra, M. (2019) Diseño de instrumento para medir motivación laboral y compromiso organizacional en personal operativo de SIDUE. *Vincula Téctica*, 5(2), 1238-1251.

- http://www.web.facpya.uanl.mx/Vinculategica/vinculategica_5_2/A.39%20Diseño%20de%20un%20instrumento%20SIDUE.pdf
- Panduro, C., Casas, E.R. (2022). Relación de la motivación laboral con los determinantes del desempeño laboral en el trabajo remoto de los trabajadores de una universidad pública de Perú. *SATHIRI*, 17(1), 34-44. https://www.researchgate.net/publication/359443642_relacion_de_la_motivacion_laboral_con_los_determinantes_del_desempeno_laboral_en_el_trabajo_remoto_de_los_trabajadores_de_una_universidad_publica_de_peru
- Peña, H. C., Villón, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Cientific*, 3(7), 177-192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pebes, A. B, Uribe, C., Loyola, G. (2019). Motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de medicina del Hospital Regional 2016. *Revista enfermería vanguardia*, 7(1), 13-22. <http://dx.doi.org/10.35563/revan.v7i1.186>
- Puma, M; Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*, 23(3), 45-53. <http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>
- Pfeffer, J. (2007). Human resources from an organizational behaviour perspective: some paradoxes explained. *Journal of Economic Perspectives*, 21(4), 115-134. <https://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/jep.21.4.115>
- Revuelto, L. (2018). Un enfoque estratégico de la motivación laboral y la satisfacción laboral. *Revista Perspectiva Empresarial*, 5(2), 7-26. <https://doi.org/10.16967/rpe.v5n2a1>
- Rodríguez, A. M., Segura, X., Elizondo, M. D., Moreno, R., Montalvo, J. (2020). Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México. *Revista Espacios*, 41(43), 53-68. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n43/a20v41n43p05.pdf>
- Rocca, A.B. (2008). El desempeño y la satisfacción laboral de bibliotecarios: construcción de descalas de evaluación. http://eprints.rclis.org/16495/4/ROCCA%2C%20Adriana_Cuestionarios%20para%20evaluacion_Anexo%20C.pdf
- Taber, B.J; Blankemeyer, M (2015). Future work self and career adaptability in the prediction of proactive career behaviors. *Revista Journal of vocational Behavior*. 86, 20-27. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.005>

- Torres, D., Arce, L. C., Ibargüen, H. (2019). El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles Pymes: Caso Villavicencio, Colombia. *ECONÓMICAS CUC*, 41(1), 9-24. <https://doi.org/10.17981/econcuc.41.1.2020.Econ.1>
- Torres, D. (2019). Estrategia de compensaciones como herramienta de satisfacción laboral. *Revista Gestión, organizaciones y negocios*. 6 (2) 4-9. <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.22579/23463910.181>
- Veiga, N., Otero, L., Torres, J. (2020). Reflexiones sobre el uso de la estadística inferencial en investigación didáctica. *InterCambios. Dilemas y transiciones de la Educación Superior*, 7(2), 1-10. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S2301-01262020000200094&script=sci_arttext

Rol de Contribución	Autor (es)
Conceptualización	Erika Dolores Ruiz
Metodología	María de Jesús Valdivia Rivera
Software	Julio Fernando Salazar Gómez
Validación	Erika Dolores Ruiz
Análisis Formal	Erika Dolores Ruiz
Investigación	Julio Fernando Salazar Gómez.
Recursos	María de Jesús Valdivia Rivera
Curación de datos	Julio Fenando Salazar Gómez.
Escritura - Preparación del borrador original	Erika Dolores Ruiz. 50% María de Jesús Valdivia Rivera. 50%
Escritura - Revisión y edición	Erika Dolores Ruiz. 50% María de Jesús Valdivia Rivera. 50%
Visualización	Erika Dolores Ruiz
Supervisión	Erika Dolores Ruiz
Administración de Proyectos	Erika Dolores Ruiz
Adquisición de fondos	Erika Dolores Ruiz