

# FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“FACTORES QUE INFLUYEN EN LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL”: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA DE LA EVOLUCIÓN Y NUEVAS TENDENCIAS EN LOS ÚLTIMOS 10 AÑOS.

Trabajo de investigación para optar al grado de:

**Bachiller en Administración**

**Autor:**

Oscar Enrique Chau Espinoza

**Asesor:**

Ing. Dr. Mg. Lic. Ricardo Salazar del Corzo

<https://orcid.org/0000-0001-7373-3924>

Lima - Perú

2025

## INFORME DE SIMILITUD



Página 2 de 25 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega: tmcoid::1:339598438

### 16% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

#### Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)
- Trabajos entregados
- Publicaciones

#### Fuentes principales

- 16%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 0%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

#### Marcas de integridad

##### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

## **DEDICATORIA**

A mis padres, que nos apoyaron en todo momento para cumplir con nuestros objetivos. Enseñándonos que cada esfuerzo que uno realiza en la vida, nos servirá para madurar y convertirnos en ejemplo a seguir para las futuras generaciones.

## AGRADECIMIENTO

A los docentes de esta casa de estudio, que, a través del tiempo, nos han enseñado y preparado para asumir nuevas metas, asumir retos y a cumplir con nuestros objetivos. Inculcándonos el ejemplo y demostrando que todo es posible con dedicación y esfuerzo.

## Tabla de contenido

<b>INFORME DE SIMILITUD</b> .....	<b>2</b>
<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>3</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>4</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	<b>6</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b> .....	<b>7</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>8</b>
<b>CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>9</b>
<b>CAPÍTULO II. METODOLOGÍA</b> .....	<b>12</b>
<b>CAPÍTULO III. RESULTADOS</b> .....	<b>15</b>
<b>CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES</b> .....	<b>20</b>
<b>REFERENCIAS</b> .....	<b>21</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1. Criterio de Búsqueda.....</b>	<b>13</b>
<b>Tabla 2. Procedimiento de selección de la variable a estudiar .....</b>	<b>15</b>
<b>Tabla 3. Publicación de Investigaciones .....</b>	<b>17</b>
<b>Tabla 4. Fuentes de Investigación .....</b>	<b>17</b>

## ÍNDICE DE FIGURAS

**Figura 1. Reporte de publicaciones ..... 16**

## RESUMEN

Con el transcurrir del tiempo, hemos podido presenciar como las organizaciones han ido evolucionando favorablemente. Las nuevas herramientas administrativas, tecnológicas han permitido que las organizaciones alcancen niveles de productividad y eficiencia que en siglos pasados era muy difícil de obtener. Sin embargo, para poder lograrlo de una manera adecuada, se necesita un factor muy importante, que es el: Recurso Humano, sin este recurso, simplemente las actividades no se llevarían a cabo y, por ende, los objetivos no se lograrían.

A esto le sumamos los cambios estructurales y culturales, intensificados por la pandemia de COVID – 19. Lo que originó a desarrollar nuevos modelos de trabajo y métodos para mantener la productividad laboral y sobre todo la motivación de los trabajadores. Este documento tiene la finalidad de realizar una revisión sistemática de los factores que influyen en la motivación del personal, para lograr este objetivo hemos considerados investigaciones entre los años 2015 y 2025, las cuales han sido expuestas en revistas locales y extranjeras, publicadas en idiomas en español y/o inglés. La exploración bibliográfica se realizó en las bases de datos científicas tales como: Redalyc, Scielo y Scholar Google Académico y EumedNet, empleando la mezcla de palabras: factores motivacionales, clima laboral, motivación, clima organizacional., la unidad de análisis se construyó con 20 artículos científicos. En la investigación se destaca las diferentes consideraciones a tener en cuenta los factores que influyen en la motivación del personal.

**PALABRAS CLAVES:** Factores motivacionales, clima laboral, motivación, clima organizacional, trabajo remoto, trabajo híbrido.

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

A lo largo del tiempo las organizaciones han estado en constante transformación buscando la eficiencia y eficacia, utilizando la administración como principal herramienta. Un claro ejemplo para tener una visión más clara de lo que significa la administración en las organizaciones, son los antiguos imperios griegos, romanos, egipcios, los cuales brindaron grandes aportes en cuanto a administración, con su planificación y organización.

La motivación laboral representa un factor decisivo para el rendimiento y la permanencia del personal, al influir en su compromiso, satisfacción y productividad. Para Benites (2024) Una herramienta clave en las organizaciones es la comunicación interna, el cual brinda un efecto positivo tanto en la satisfacción como en el compromiso de los empleados; sin embargo, para aplicarlo correctamente es necesario conocer cuáles son los canales de comunicación apropiados dependiendo el tipo de organización y características propias de cada organización. A su vez, Zapata Laime (2021) destaca que la comunicación interna, combinada con una relación de confianza entre líderes y colaboradores, actúa como un elemento protector frente a la desmotivación, favoreciendo el sentido de pertenencia y la cooperación entre equipos. Clara Kelly, Enriquez Paul y Huachaca Antonio (2024), señalan que la importancia de implementar programas de compensaciones a los trabajadores por el logro de objetivos, siempre y cuando se priorice el alcance de variables que estén relacionadas y estructuradas en base a cada puesto, ayuda a incrementar la relación entre ambiente de trabaja y productividad.

Daza Alexander, Beltrán Leonardo y Silva Wuendy (2021) mencionan que una correcta estructura salarial dentro de una empresa es clave para mantener altos índices de

productividad, no obstante, enfocarse en el desarrollo de competencias profesionales y la capacitación continua incrementan la satisfacción laboral, especialmente en entornos donde las exigencias tecnológicas son cambiantes y requieren adaptabilidad permanente.

La pandemia de COVID-19 introdujo un cambio sin precedentes en la forma de trabajar, impulsando la adopción masiva del teletrabajo y, posteriormente, de modelos híbridos que combinan actividades presenciales y remotas. Verastegui Mercedes y Valdivia Abel (2025) encontraron que aquellas empresas que tienen implementado el teletrabajo ofrece un impacto positivo en la productividad laboral y satisfacción de los trabajadores, sobre todo, cuando existen factores extornes, como los sanitarios, que pueden distraer la concentración y por consiguiente disminuir los indicadores de productividad. De manera complementaria, Yeves, Jesus y Bargsted Mariana (2024) identificaron que los modelos híbridos permiten equilibrar las demandas de la vida personal con las responsabilidades laborales, generando una mayor motivación cuando se acompañan de políticas de apoyo social y de bienestar emocional. Vanegas Maria, Bustos Jose, Barrientos Cristina y Perez Javier (2024) demostraron que en muchos de los casos las personas tuvieron que experimentar cambios en sus entornos de trabajo, no solo porque empezaron a laborar en sus casas, si no porque tuvieron que realizar adaptaciones y ajustes físicos como sociales lo que origina un aumento del estrés y como resultante, una disminución de la productividad. Paucar Elera y Saldaña (2021) subrayaron que, durante el confinamiento, el liderazgo empático y el acompañamiento emocional fueron determinantes para evitar el aislamiento social y el desgaste psicológico, favoreciendo el compromiso organizacional a pesar de la distancia física. Finalmente, Fretel, Guillén, Hostos y Espinoza (2022) evidenciaron que el teletrabajo, respaldado por prácticas de reconocimiento y estrategias de socialización virtual,

no solo preserva la motivación, sino que también incrementa el compromiso y la productividad en el mediano plazo.

Estos hallazgos reflejan una evolución en la comprensión de la motivación laboral, que pasa de centrarse únicamente en incentivos económicos o jerárquicos a valorar aspectos relacionales, emocionales y de autonomía. La transición del trabajo hacia modalidades remotas e híbridas ha puesto la importancia de factores como el liderazgo positivo, la confianza organizacional y la comunicación efectiva para sostener la motivación. Asimismo, la evidencia acumulada entre 2015 y 2025 muestra que la productividad no depende exclusivamente de la presencia física en el lugar de trabajo, sino de la capacidad de las empresas para diseñar ambientes laborales flexibles que preserven la interacción humana y el sentido de pertenencia. En este contexto, resulta fundamental analizar los factores que influyen en la motivación del personal desde una perspectiva que integre la evolución previa a la pandemia, los cambios provocados por la crisis sanitaria y las tendencias emergentes que definirán el futuro del trabajo en la próxima década.

## CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

### 2.1. Tipo de Estudio

El estudio de investigación se realizó haciendo una revisión sistemática de la literatura, el cual es descriptiva y trata sobre los de factores de motivación y clima laboral en Europa y América.

La pregunta de investigación establecida para conducir el proceso metodológico fue la siguiente: ¿Cuáles son los principales factores influyentes en la motivación del personal y generación de un clima laboral óptimo en una organización entre los años 2015 y 2025?

### 2.2. Fuentes de Búsqueda

Para la obtención de un mayor número de resultados adecuados, precisos y confiables al buscar información para esta investigación, se utilizaron solamente base de datos con reconocimiento internacional: Radelyc que una base de datos con muchas disciplinas, áreas, la cual cuenta con más de 1,200 revistas de carácter de científico a nivel Latinoamérica, Caribe, España y Portugal. Otra plataforma virtual que fue consulta de búsqueda fue Scielo que es una biblioteca electrónica donde se encuentra revistas científicas, así como también, otras fuentes como PubMed / Nature, arXiv, repositorios de universidades de la Universidad Cesar Vallejo, Universidad Peruana de los Andes, Universidad las Américas y otros buscadores con revistas científicas como Employee Relations, Journal of Business and Psychology

### 2.3. Proceso de Búsqueda

Se utilizaron términos como “Factores motivacionales”, “motivación en América Latina”, “Clima laboral”, “compensación”, “motivation”, “employee motivation”,

“motivación laboral”, combinando búsquedas como “Clima organizacional” “importancia de la motivación” “motivation in the workplace”, “pandemia”, “COVID 19”, “trabajo remoto”, “trabajo híbrido”, se tomaron en cuenta las fuentes en idiomas español e inglés de los últimos 10 años.

**Tabla 1**

<i>Criterio de Búsqueda</i>	
Año	Desde el 2015 hasta el 2025
Tema	Motivación Labroal Clima Laboral Satisfacción Laboral
Pais / Región	Latinoamerica, España y Estados Unidos
Elaboración Propia	

## 2.4. Criterios de inclusión y exclusión

### 2.4.1. Criterios de inclusión

Para la siguiente revisión sistemática se utilizaron artículos que detallan, describen y muestran los factores que influyen en la motivación personal entre los años 2015 y 2025, los cuales incluyen características similares a nuestro objetivo de investigación: título de los artículos describan la variable en estudio que se hayan implementado en los 10 años, revistas en idioma español e inglés.

### 2.4.2. Criterios de exclusión

Para la siguiente revisión sistemática se excluyeron artículos a nivel y carácter científico toda vez que no se encontraba similitud con la variable de estudio, así como también, aquellos que se encuentran fuera de rango a estudiar.

## **2.5. Codificación de datos**

Para registrar los datos obtenidos se utilizó un documento anexo denominado Base de datos, que permitió organizar la información de cada artículo, dicho formato permitía ordenar la información e identificar campos como: autores, año de publicación, tipo de información, país donde tuvo lugar el estudio, breve resumen de los objetivos y motor de búsqueda empleado.

Una vez ordenada la información mediante el formato anexo, se tomaron en cuenta unas 20 fuentes aproximadamente, que comprendieron artículos de autores reconocidos, artículos originales, libros virtuales especializados, estudios de universidades, artículos de revistas especializadas.

## CAPÍTULO III. RESULTADOS

### 3.1. Resultados de artículos analizados

Para la elaboración de la revisión sistemática se tomaron artículos científicos 40 (100%) con el propósito de obtener la información adecuada y cuidadosamente seleccionada para que al realizar el análisis y establecer que artículos se encuentran alineados al objeto a revisar se identificó que el 50% (20 artículos) cumplieron los requisitos mencionados para los criterios de inclusión. Los artículos restantes fueron eliminados debido a que 25% (10 artículos) no se encontró la variable y palabras claves de factores de la motivación y, además, el 25% (10 artículos) no correspondían al rango de tiempo establecido.

**Tabla 2**

*Procedimiento de selección de la variable a estudiar*

---

	Artículos seleccionados que cumplen con el objeto a estudiar: 20
Artículos científicos revisados: 40	Artículos descartados por no presentar variable a estudiar: 10
	Artículos descartados por no cumplir con el rango establecido: 10

---

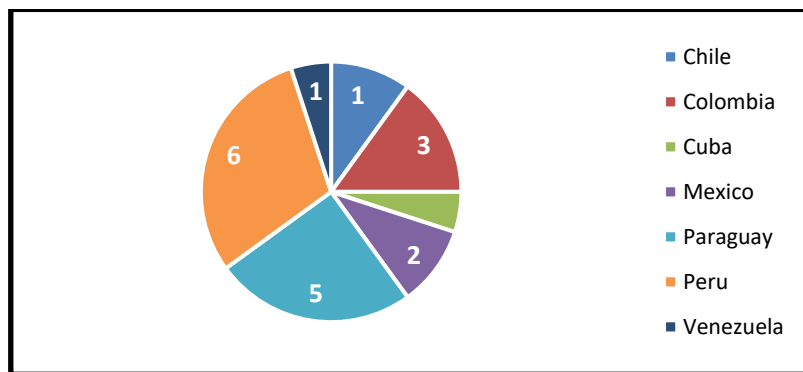
Elaboración Propia

De los artículos escogidos para la elaboración de esta revisión sistemática, la cual se analizó investigaciones de diferentes regiones de Latinoamérica, así como también, España. La siguiente figura muestra las publicaciones que comprende los países de Chile, Colombia,

Cuba, México, Paraguay, Perú y Venezuela, donde podemos apreciar que, de los 19 artículos, seis pertenecen a Perú, cinco pertenecen a Paraguay, tres son de Colombia, dos corresponden a Mexico, y por último, Cuba, Chile y Venezuela cuentan con un artículo, respectivamente-

**Figura 1**

**Reporte de publicaciones**



Elaboración Propia

### 3.2. Método de las investigaciones

Las investigaciones realizadas presentan diferente diseño de investigación, así como también, distintos tipos. Del total de investigaciones analizadas que son 20, las cuales equivalen al 100% y se encuentran sustentadas de manera teórica a nivel de investigación científica.

Se identificó cuáles han sido las metodologías usadas y establecidas para cada una de las investigaciones y artículos estudiados. Se obtuvo la siguiente información: 07 cualitativo, 09 descriptivas, 01 empírica, 01 teóricas.

**Tabla 3**

*Publicación de Investigaciones*

Año de Publicación	Cualitativo	Descriptivo	Empirico	Teorico	Total
2021	1	2			3
2022	2		1		3
2021	1	2			3
2023		1			1
2024	2	2	2	1	7
2025		1			1
2017	1				1
Total	7	8	3	1	19

**3.3. Instrumento y técnicas**

El instrumento y su respectiva técnica, fueron utilizados en todos los trabajos de investigación de los artículos publicados en las revistas. Los mismos, sirven para recoger los datos de la investigación. Así mismo, es un instrumento de medición adecuado, que registra los datos observables, de forma que presenten verdaderamente a las variables que el investigador o los investigadores tienen por objeto.

**3.4. Resultados de la Investigación.**

Las investigaciones encontradas hemos podido analizar que, respecto al tema de la Revisión Sistemática, ha permitido obtener información eficiente y eficaz para conocer cuáles son los factores que influyen en la motivación de personal. Dichos documentos suman un total de 19 artículos.

**Tabla 4**

*Fuentes de Investigación*

Nº	Autores	Título	Año	Fuente	País
----	---------	--------	-----	--------	------

1	Benites, Christian	Comunicación interna y su relación con la satisfacción laboral	2024	Redalyc	Paraguay
2	Arauco Kelly, Enriquez Paul, Huachaca Antonio	Satisfacción laboral y productividad en el área de negocio de una entidad bancaria	2024	Scielo	Paraguay
3	Daza Alexander, Beltran Leonardo, Silva Wuendy	Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana*	2021	Scielo	Colombia
4	Zapata Laime, P	Comunicación interna en trabajo remoto y motivación laboral	2021	Tesis Perú	Peru
5	Verastegui Teresa, Valdivia Aveñ	Impacto del trabajo remoto en el Perú: beneficios y limitaciones para el sector laboral	2025	Scielo	Peru
6	Yeves Jesus y Bargsted Mariana	Flexibilidad Laboral en Pandemia y sus Efectos en Estrés, Inseguridad y Satisfacción Laboral	2024	Scielo	Chile
7	Vanegas Maria, Bustos Jose, Barrientos Cristina y Perez Javier	Compromiso laboral y condiciones individuales en teletrabajo durante la pandemia por Covid-19 en México	2023	Scielo	Mexico
8	Paucar Elera, J ; Saldaña O , I	Motivación y satisfacción laboral en tiempos de Covid-19	2021	Tesis Perú	Peru
9	Fretel P ; Guillén M ; Hostos D ; Espinoza S	¿El teletrabajo impacta en la motivación?	2022	Estudio Perú	Peru
10	Mora Eguiarte, Damian	Horarios flexibles como estrategia para mejorar la productividad y reducir la rotación	2017	Redalyc	Paraguay
11	Alexander Daza Corredor; Wuendy Johana Silva Rodríguez; Leonardo de Jesús Beltrán García	Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana	2021	Scileo	Colombia

12	Dany Rachit Garrido Raad; Luis Felipe Ríos Delgado	Convergencia Intersectorial: El enfoque de Organizaciones Intergubernamentales y No Gubernamentales sobre el trabajo saludable en la era del cambio climático	2024	Redalyc	Colombia
13	Pablo Enrique Zaballa Gomaríz; Yusef El Assafiri Ojeda; Yuly Esther Medina Nogueira	Procedimiento para el análisis de la rotación del personal	2021	Redalyc	Cuba
14	Christian Benítez	Comunicación interna y su relación con la satisfacción laboral	2024	Redalyc	Paraguay
15	Valeria Quezada-Avendaño; Karina Azucena López-Inda; José Ramón López-Arellano; Salvador Abraham Romero-Rubio	El engagement como resultado del apoyo organizacional y su impacto en la calidad de vida de los colaboradores	2024	Scileo	Mexico
16	De Paz Luján, K F	Motivación en el desempeño laboral del personal de enfermería	2022	Tesis Perú	Peru
17	Borda S ; Ochoa M	Motivación y desempeño laboral en etapa Covid-19	2021	Tesis Perú	Peru
18	Mora Estrada, O et al	Satisfacción laboral y engagement en Perú y Ecuador	2022	Revista Venezolana de Gerencia	Venezuela
19	Karina Alonso-Ramírez Prisca Nahum-Lajud	Impacto de la motivación laboral en el desempeño del personal administrativo en home office: un caso de estudio en una empresa comercializadora de plásticos	2024	Scileo	Chile

Elaboración Propia

## CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES

La investigación realizada considera un factor clave para las organizaciones el desarrollo continuo del clima organizacional. Esto dependerá en gran medida a la dirección y visión de la empresa para puedan implementar un ambiente adecuado y agradable en que los trabajadores puedan realizar sus actividades y funciones de manera eficiente logrando así, el cumplimiento de objetivos y metas trazadas.

La motivación es necesaria como herramienta fundamental para aumentar la productividad de los trabajadores, ofreciendo un sistema de beneficios adecuado y a medida para el tamaño de la organización para que puedan fortalecer los vínculos laborales con sus empleados promoviendo en ellos el desarrollo profesional con capacitaciones, cursos especializados, así como también, incentivos salariales y la capacidad de crecer en la empresa siendo promovidos y fomentando la competencia sana entre ellos. Una forma también de motivar al personal según las investigaciones estudiadas es que ellos se involucren en la toma de decisiones aportando ideas para resolver o solucionar problemas del área y generando ideas para mejorar procesos y generar valor.

Esta revisión sistemática da como valor principal conocer la importancia de conocer cuáles son los factores motivacionales que influyen en el personal para ser estudiada a fondo e implementarlo en cualquier organización sin importar el tamaño o tipo.

## REFERENCIAS

- Benites, Christian (2024) Comunicación interna y su relación con la satisfacción laboral <https://www.redalyc.org/journal/6882/688281625011>
- Arauco Kelly, Enriquez Paul, Huachaca Antonio (2024) Satisfacción laboral y productividad en el área de negocio de una entidad bancaria [https://scielo.iics.una.py//scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2409-87522024000100019&lang=es](https://scielo.iics.una.py//scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522024000100019&lang=es)
- Daza Alexander, Beltran Leonardo, Silva Wuendy (2021) Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana\* [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-68052021000100065&lang=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-68052021000100065&lang=es)
- Zapata Laime, P (2021) Comunicación interna en trabajo remoto y motivación laboral <https://hdl.handle.net/20.500.12672/2021b>
- Verastegui Teresa, Valdivia Aveñ (2025) Impacto del trabajo remoto en el Perú: beneficios y limitaciones para el sector laboral [https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1316-48212025000200021&script=sci\\_arttext](https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1316-48212025000200021&script=sci_arttext)
- Yeves Jesus y Bargsted Mariana (2024) Flexibilidad Laboral en Pandemia y sus Efectos en Estrés, Inseguridad y Satisfacción Laboral [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-22282024000100109&lang=es](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22282024000100109&lang=es)
- Vanegas Maria, Bustos Jose, Barrientos Cristina y Perez Javier (2023) Compromiso laboral y condiciones individuales en teletrabajo durante la pandemia por Covid-19 en México [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-80642023000100002&lang=es](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-80642023000100002&lang=es)
- Paucar Elera, J ; Saldaña O , I (2021) Motivación y satisfacción laboral en tiempos de Covid-19 <https://hdl.handle.net/20.500.12404/2021c>
- Fretel P ; Guillén M ; Hostos D ; Espinoza S (2022) ¿El teletrabajo impacta en la motivación? <https://revistas.esan.edu.pe/index.php/journal/article/view/439>
- Mora Eguiarte, Damian (2017) Horarios flexibles como estrategia para mejorar la productividad y reducir la rotación <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29071096009>

- Alexander Daza Corredor; Wuendy Johana Silva Rodríguez; Leonardo de Jesús Beltrán García (2021) Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-68052021000100065&lang=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-68052021000100065&lang=es)
- Dany Rachit Garrido Raad; Luis Felipe Ríos Delgado (2024) Convergencia Intersectorial: El enfoque de Organizaciones Intergubernamentales y No Gubernamentales sobre el trabajo saludable en la era del cambio climático  
<https://www.redalyc.org/journal/6882/688281625003/>
- Pablo Enrique Zaballa Gomaríz; Yusef El Assafiri Ojeda; Yuly Esther Medina Nogueira (2021) Procedimiento para el análisis de la rotación del personal  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-68052021000100065&lang=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-68052021000100065&lang=es)  
Christian Benítez (2024) Comunicación interna y su relación con la satisfacción laboral  
<https://www.redalyc.org/journal/6882/688281625011>
- Valeria Quezada-Avenidaño; Karina Azucena López-Inda; José Ramón López-Arellano; Salvador Abraham Romero-Rubio (2024) El engagement como resultado del apoyo organizacional y su impacto en la calidad de vida de los colaboradores  
<https://hdl.handle.net/20.500.14076/2020>
- De Paz Luján, K F (2022) Motivación en el desempeño laboral del personal de enfermería  
<https://hdl.handle.net/20.500.12672/2022>
- Borda S ; Ochoa M (2021) Motivación y desempeño laboral en etapa Covid-19  
<https://hdl.handle.net/20.500.14138/2021d>
- Mora Estrada, O et al (2022) Satisfacción laboral y engagement en Perú y Ecuador  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29071096009>
- Karina Alonso-Ramírez, Prisca Nahum-Lajud (2024) Impacto de la motivación laboral en el desempeño del personal administrativo en home office: un caso de estudio en una empresa comercializadora de plásticos  
[https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-56932024000200041&lang=es](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-56932024000200041&lang=es)