

Analysis of motivation and labor performance with a gender approach: the case of a commercial company

Walter Jeremías López Flores, Ph.D. Candidate¹

¹Facultad de Postgrado, Universidad Tecnológica Centroamericana, UNITEC, Honduras, walter.lopez@unitec.edu.hn

Abstract— Motivation is the impulse that moves the behavior of workers towards personal and organizational objectives, so it must be measured in terms of job performance to determine performance objectively. In this article, this phenomenon was analyzed through a gender perspective, taking as study subjects the workers of a company that sells backpacks in the city of San Pedro Sula, Honduras in the first semester of 2022, through a study with a quantitative approach, explanatory scope, and cross-sectional non-experimental design, an instrument of 25 items on a Likert scale from 1 to 5 was applied by means of an electronic survey to the total population of 30 employees, verifying by means of the results of the means comparison tests for two means with equal variances under the t-Student distribution that the influence of motivation on the perception of performance in the company is different between women and men, the latter presenting equal levels of performance with lower levels of motivation.

Keywords—Work motivation, Job performance, Human Resources, Gender approach, Comparison of means.

Análisis de motivación y desempeño laboral con enfoque de género: el caso de una empresa comercial

Walter Jeremías López Flores, Ph.D. Candidate¹

¹Facultad de Postgrado, Universidad Tecnológica Centroamericana, UNITEC, Honduras, walter.lopez@unitec.edu.hn

Resumen— *La motivación es el impulso que mueve el comportamiento de los trabajadores hacia los objetivos personales y organizacionales, por lo que se debe medir en términos de desempeño laboral para determinar el rendimiento objetivamente. En este artículo se analizó dicho fenómeno mediante una perspectiva de género tomando como sujetos de estudio a los trabajadores de una empresa comercializadora de mochilas en la ciudad de San Pedro Sula, Honduras al primer semestre de 2022, mediante un estudio de enfoque cuantitativo, alcance explicativo y diseño no experimental transversal se aplicó un instrumento de 25 reactivos en escala de Likert de 1 a 5 mediante una encuesta electrónica a la población total de 30 empleados comprobando mediante los resultados de las pruebas de comparación de medias para dos medias con varianzas iguales bajo la distribución t-Student que la influencia de la motivación en la percepción del desempeño en la empresa es distinta entre mujeres y hombres, presentando estos últimos iguales niveles de desempeño con menores niveles de motivación.*

Palabras Clave— *Motivación laboral, Desempeño laboral, Recursos Humanos, enfoque de género, comparación de medias.*

I. INTRODUCCIÓN

La motivación conduce el accionar de las personas hacia la consecución de objetivos, lo que la vuelve un factor relevante en el ámbito laboral dentro de las organizaciones y su comportamiento, entendiéndose como aquella que presentan los individuos en el desarrollo de sus labores como su aporte a la consecución de los objetivos organizacionales [1].

La motivación se debe medir en términos de desempeño laboral como un proceso para establecer qué tan exitosa ha sido una organización o un individuo en cuanto al logro de sus actividades con el propósito de medir el desempeño actual estableciendo la brecha entre el real e ideal de manera objetiva [2] [3], por lo que la ausencia de motivación en las personas se vuelve una amenaza a las empresas dada la baja productividad en el desempeño alcanzado con respecto al esperado provocado por la falta de compromiso e interés de los trabajadores. Al abordar dicho fenómeno bajo la óptica de un enfoque de género, varios estudios han determinado que por regla general los factores motivacionales preferidos por las mujeres son diferentes a los preferidos por los hombres [4].

En base a ello, se realizó el presente estudio con el objetivo de analizar si existen diferencias entre la motivación laboral y percepción de desempeño de trabajadores entre sus grupos de género, tomando como caso de estudio una empresa comercial hondureña con sede principal en la ciudad de San Pedro Sula dedicada a la distribución exclusiva de una reconocida marca latinoamericana de productos como maletas, mochilas, maletines, loncheras, ropa y accesorios.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

El estudio de la motivación durante más de 70 años ha abordado fundamentalmente las necesidades básicas de la persona, teniendo como sus principales teorías clasificadas por enfoque las siguientes: en cuanto a las necesidades, la pirámide de Maslow (1943) y ERG (Existencia, Relación y Crecimiento, por sus siglas en inglés) de Alderfer (1969); en diferencia individual, los factores motivacionales y de higiene de Herzberg (1968) y las tres necesidades (Afiliación, Logro y Poder) de McClelland y Burnham (1976); y en el enfoque cognoscitivo la teoría de la equidad de Adams (1965) [5] [6].

La motivación es definida como el impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento del trabajador, hasta alcanzar el objetivo deseado [4], siendo el género un factor significativo en la diferenciación de las necesidades de salud de los trabajadores y por ende de las motivaciones en aquellos en los que influencia positivamente su comportamiento [7]. Al menos en el sector salud se ha presentado evidencia de que las mujeres son más fácilmente motivadas por el salario en comparación a los hombres [8], siendo este el factor de motivación más significativo para ellas, mientras que para los hombres son las características de su trabajo [9].

En los trabajadores existe una interacción compleja entre sus motivos internos y los estímulos que reciben de la situación o ambiente [10], numerosas investigaciones han relacionado la motivación con el desempeño laboral en el sector empresarial con un crecimiento paulatino en la última década especialmente en América Latina pero que no se han considerado variables sociodemográficas como sexo o edad [3], en un estudio previo con la misma empresa de caso de estudio [11] determinaron que existía una correlación moderadamente positiva entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores, pero sin diferenciar estadísticamente entre las diferencias de género de estos.

III. METODOLOGÍA

A. Diseño del estudio

El estudio fue de enfoque cuantitativo, alcance explicativo y diseño no experimental transversal según clasificación de [12]. La variable independiente Motivación se operacionalizó en las siguientes dimensiones: incentivos, salario, capacitaciones, ambiente laboral y relaciones interpersonales; mientras que la variable dependiente Desempeño laboral se operacionalizó en las dimensiones: satisfacción en logro y condiciones laborales basado en el diseño de [13] y considerando el sexo de los trabajadores como factor diferenciador entre la población conformada por el total de 30 empleados de la empresa tomada como caso de estudio. La recolección de datos se realizó mediante la aplicación de una encuesta electrónica a través de la herramienta Google Forms

Digital Object Identifier: (only for full papers, inserted by LACCEI).
ISSN, ISBN: (to be inserted by LACCEI).
DO NOT REMOVE

al primer semestre del año 2022, diseñando un cuestionario digital combinando dos instrumentos de estudios similares propuestos y validados por [10] y [14], compuesto por 25 preguntas agrupadas en secciones según las dimensiones en que se operacionalizaron las variables y cuyas respuestas se midieron en escala de Likert del 1 al 5. En la Tabla I se muestra el cuestionario junto a sus principales estadísticos descriptivos. La tabulación y limpieza de los datos se realizó en el software de hoja de cálculo electrónica Excel y luego fueron importados al paquete estadístico Stata 14 para su procesamiento y realización de pruebas de hipótesis.

B. Modelo empírico de estudio

Para responder a la pregunta de investigación se planteó la siguiente hipótesis:

Hi: La influencia de la motivación en la percepción del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa es igual entre mujeres y hombres.

En la Figura 1 se muestra el modelo empírico de estudio que relaciona las variables de estudio con la hipótesis de investigación.

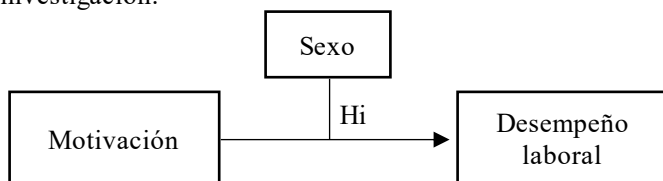


Fig. 1 Modelo empírico del estudio.

IV. RESULTADOS

A. Análisis exploratorio de datos

El instrumento obtuvo un α de Cronbach general de 0.9141 con valores similares entre los grupos de preguntas de cada dimensión, por lo que resultó altamente confiable.

Los promedios de las escalas de Likert rondaron un intervalo de valores entre 2.567 y 4 mostrando una baja dispersión entre ellos, siendo los valores mayores asociados a las dimensiones de horario laboral y a los aportes realizados a la consecución de resultados para la empresa; por otro lado, las dimensiones que menores niveles de satisfacción presentaron fueron Incentivos y Capacitaciones.

La media y desviación estándar de la variable desempeño laboral fueron ligeramente mayores que las de la variable motivación encontrándose ambas en el nivel medio de la escala de satisfacción. Ver Tabla I. En cuanto a género, el 43% de la población fue de sexo femenino y el 57% restante masculino. El 47% de la población se encuentra entre las edades de 18 a 28 años, de los cuales el 30% son mujeres y el 17% hombres. El 30% se encuentra entre la edad de 29 a 35 años siendo el 20% mujeres y 10% hombres. Un 20% ronda la edad entre 36 a 50 años siendo 7% de sexo femenino y 13% hombres, mientras que el restante 3% es mayor a 51 años compuesto por hombres en su totalidad. Ver Figura 3.

Al analizar gráficamente la distribución de ambas variables de estudio en la Figura 2 mediante el diagrama de caja y bigote

separándolas en grupos según el sexo de los trabajadores de la empresa se puede apreciar una similitud entre el comportamiento de la motivación y desempeño entre las mujeres, mientras que los hombres presentan un nivel de motivación inferior que las mujeres, pero a pesar de ello su nivel de desempeño parece ser igual y menos disperso que el de ellas; asimismo, se visualiza que el nivel de desempeño de los hombres es superior a su grado de motivación, y que aunque su motivación es inferior al de sus compañeras su nivel de desempeño es similar al de ellas.

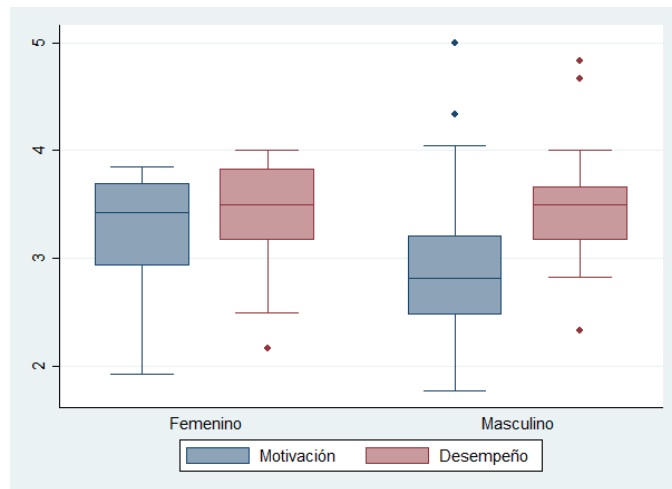


Fig. 2 Comportamiento de las variables de estudio según sexo.

B. Pruebas de normalidad, varianza y comprobación de hipótesis

Se aplicó a las variables motivación y desempeño la prueba Shapiro-Wilk que establece como H_0 la normalidad de los datos donde los valores p obtenidos para ambas variables resultaron superiores al nivel de significancia de 0.05, por lo que esta no fue rechazada confirmando que las distribuciones de ambas variables se ajustan a una distribución normal como se puede verificar en la Tabla II.

TABLA II
RESULTADOS DE LA PRUEBA DE NORMALIDAD SHAPIRO-WILK

Variable	Obs.	W	V	z	Prob > z
Motivación	30	0.97846	0.685	-0.784	0.78342
Desempeño	30	0.96276	1.184	0.349	0.36366

Luego de determinar la normalidad de las variables de estudio se procedió a analizar la correlación entre las variables de estudio de manera diferenciada entre género para tener una idea de la intensidad y dirección de dicha relación entre los grupos de empleados mediante coeficientes r de Pearson dado que las variables resultaron normales. Para el sexo femenino se obtuvo un $r = 0.7240$ y para sexo masculino un $r = 0.5998$. Los resultados demuestran que el comportamiento entre ambas variables es directamente proporcional, pero que esta relación es más fuerte en las mujeres obteniendo un coeficiente alto superior a 0.7 mientras que en los hombres esta relación es moderada.

TABLA I
ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO INSTRUMENTALIZADAS

Variable Dimensión Código	Preguntas	Mujeres		Hombres		General	
		\bar{x}	s	\bar{x}	s	\bar{X}	σ
Motivación		3.247	0.592	3.000	0.855	3.107	0.751
	Incentivos	3.154	0.826	2.735	1.002	2.917	0.938
1	IC1 ¿Qué tan satisfecho está con el porcentaje de comisión que recibe por las ventas?	3.154	0.987	2.824	1.185	2.967	1.098
2	IC2 ¿Qué tan satisfecho se siente con las oportunidades de desarrollo y ascenso laboral dentro de la empresa?	3.154	0.801	2.647	1.057	2.867	0.973
Salario y Beneficios		3.323	0.751	3.035	1.015	3.160	0.907
3	SB1 ¿Cómo considera que el salario que percibe le permite lograr sus metas personales, familiares y profesionales?	3.154	1.068	2.882	1.166	3.000	1.114
4	SB2 ¿Qué tan satisfecho está con el pago de viáticos que se le realiza?	2.769	1.092	2.941	1.478	2.867	1.306
5	SB3 ¿En qué manera considera que el salario que percibe responde al trabajo realizado?	3.385	0.961	2.765	1.348	3.033	1.217
6	SB4 ¿Qué tan satisfecho se siente con la puntualidad en que le hacen su pago?	3.692	1.316	3.471	1.375	3.567	1.331
7	SB5 ¿Qué tan satisfecho se siente con la compensación de horas extras?	3.615	0.650	3.118	1.799	3.333	1.422
Capacitaciones		2.974	0.976	2.608	1.292	2.767	1.162
8	CA1 ¿Qué tan satisfecho se siente con las capacitaciones que recibe en la empresa?	2.923	1.038	2.706	1.490	2.800	1.297
9	CA2 ¿Qué tan satisfecho está con las oportunidades que recibe en su trabajo para desarrollar su carrera profesional aplicando los conocimientos adquiridos?	2.923	1.038	2.353	1.412	2.600	1.276
10	CA3 ¿Cómo considera que la capacitación brindada por la empresa le ha servido para desempeñarse de la mejor manera?	3.077	1.115	2.765	1.437	2.900	1.296
Ambiente Laboral		3.092	0.651	2.918	1.030	2.993	0.876
11	AL1 ¿Qué tan satisfecho está con su horario de trabajo?	3.846	0.689	4.118	0.993	4.000	0.871
12	AL2 ¿Qué tan satisfecho se siente con la cultura organizacional que se vive dentro de la empresa?	2.769	1.013	2.765	1.393	2.767	1.223
13	AL3 ¿Qué tan satisfecho se siente con la administración general de la empresa?	2.692	1.182	2.471	1.281	2.567	1.223
14	AL4 ¿Qué tanto considera que la empresa es un buen lugar para trabajar?	2.846	0.987	2.471	1.375	2.633	1.217
15	AL5 ¿Qué tan dispuesto está en continuar trabajando en la empresa actualmente?	3.308	1.032	2.765	1.437	3.000	1.287
Relaciones Interpersonales		3.692	0.630	3.706	1.173	3.700	0.961
16	RE1 ¿Qué tan satisfecho está con el apoyo que recibe de sus compañeros de departamento para el cumplimiento de sus funciones?	4.000	0.707	3.882	1.054	3.933	0.907
17	RE2 ¿Qué tan satisfecho está con los canales de comunicación interna de la empresa?	3.077	0.760	3.412	1.121	3.267	0.980
18	RE3 ¿Qué tan satisfecho está con la relación entre usted y su jefe inmediato?	3.385	1.121	3.118	1.654	3.233	1.431
19	RE4 ¿Qué tan satisfecho está con la relación entre usted y sus compañeros de trabajo?	3.923	1.115	3.471	1.505	3.667	1.348
Desempeño Laboral		3.372	0.570	3.461	0.718	3.422	0.649
Satisfacción en logro		3.538	0.442	3.588	1.090	3.567	0.858
20	SA1 ¿Qué tan satisfecho está con la información que recibe sobre cómo desempeñar las funciones de su puesto de trabajo?	3.538	0.660	3.529	1.231	3.533	1.008
21	SA2 ¿Qué tan satisfecho se siente con sus aportes para lograr los resultados en su departamento?	3.923	0.641	4.059	1.144	4.000	0.947
22	SA3 ¿Qué tan satisfecho se siente con las asignaciones y proyectos nuevos que le ofrecen desarrollar?	3.154	1.068	3.176	1.510	3.167	1.315
Condiciones laborales		3.205	0.908	3.333	0.890	3.278	0.884
23	CL1 ¿En qué manera considera adecuados los recursos (materiales, equipos, etc.) que se le han asignado para desarrollar su trabajo?	2.923	1.038	3.118	1.054	3.033	1.033
24	CL2 ¿Cómo evalúa las condiciones de espacio, ruido, temperatura e iluminación para el desarrollo de su trabajo con normalidad?	3.077	1.115	3.176	1.286	3.133	1.196
25	CL3 ¿Cómo evalúa las condiciones higiénicas de los baños, pasillos y demás instalaciones de la empresa?	3.615	1.044	3.706	1.160	3.667	1.093

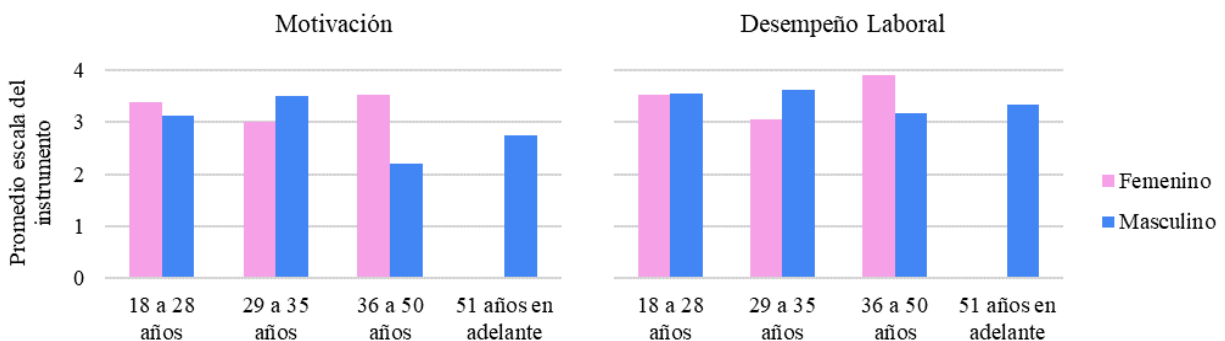


Fig. 3 Comportamiento de las variables según características demográficas de la población.

Posteriormente se procedió a verificar la varianza entre las categorías de la variable sexo mediante la prueba robusta de Levene para la igualdad de varianzas entre grupos. La media de motivación entre las trabajadoras fue de 3.2472 y su desempeño promedio de 3.3718, los cuales son bastante cercanos, al igual que la desviación típica que no difiere mucho entre ambas variables (0.5921 y 0.5699 respectivamente) mientras que para los trabajadores hombres la media de la variable motivación fue prácticamente de 3 pero el desempeño promedio fue de 3.4608 presentando también mayor grado de dispersión entre ambas variables con una desviación típica de 0.8554 y 0.7181 respectivamente, la cual también es más alta que la dispersión de las variables en sus compañeras mujeres.

TABLA III
RESULTADOS DE LA PRUEBA DE IGUALDAD DE VARIANZAS DE LEVENE

Variable	Motivación			Desempeño		
	\bar{x}	s	f	\bar{x}	s	f
Femenino	3.2472	0.5921	13	3.3718	0.5699	13
Masculino	3.0004	0.8554	17	3.4608	0.7181	17
Total	3.1073	0.7511	30	3.4222	0.6488	30
W0 =	0.6676	Pr > F =	0.4208	0.2732	Pr > F =	0.6053
W50 =	0.6527	Pr > F =	0.4259	0.3535	Pr > F =	0.5569
W10 =	0.6714	Pr > F =	0.4195	0.6865	Pr > F =	0.4143
df (1, 28)						

Todas las probabilidades resultaron mayores a 0.05, pero especialmente los valores p de W0 de 0.4208 para motivación y de 0.6053 para desempeño indican que no se rechaza la H_0 de igualdad entre varianzas que establece la prueba al ser mayores que el nivel de significancia de 0.05, lo cual establece que las varianzas entre mujeres y hombres para ambas variables no son distintas. En base a los resultados obtenidos en las Tablas II y III se aplicó la prueba t de Student para 2 muestras usando variables con varianzas iguales entre los grupos para determinar si existen diferencias entre las medias de motivación y desempeño según el sexo de los trabajadores.

En la Tabla IV se muestran los resultados de comparación entre las medias para el grupo de sexo femenino compuesto por 13 observaciones para cada variable, las medidas de tendencia central y de dispersión coinciden con las presentadas en la tabla III y una diferencia mínima entre los errores estándar para cada variable.

TABLA IV
PRUEBA T-STUDENT PARA SEXO FEMENINO

Variable	Obs	Media	Error est.	Desv. est.	Intervalo de confianza 95%	
Motivación	13	3.2472	0.1642	0.5921	2.8894	3.6050
Desempeño	13	3.3718	0.1581	0.5699	3.0274	3.7162
Combinado	26	3.3095	0.1124	0.5729	3.0781	3.5409
diferencia		-0.125	0.2279		-0.595	0.3458
diferencia = media (motivación) – media (desempeño)				t =	-0.547	
Ho: diferencia = 0				Grados de libertad =	24	
Ha: diferencia < 0		Ha: diferencia ≠ 0		Ha: diferencia > 0		
Pr (T < t) = 0.2948		Pr (T > t) = 0.5896		Pr (T > t) = 0.705		

Todos los valores p para las hipótesis alternas de medias diferentes resultaron mayores que el nivel de significancia de 0.05, por lo que no fue rechazada la H_0 de igualdad entre medias, lo cual indica que no existen diferencias estadísticamente significativas entre las medias de motivación y desempeño laboral entre las mujeres. Finalmente, en la Tabla V se muestran los resultados de comparación entre las medias para el grupo de sexo masculino compuesto por 17 observaciones para cada variable, las medidas de tendencia central y de dispersión coinciden con las presentadas en la Tabla III y una diferencia mínima entre los errores estándar para cada variable.

TABLA V
PRUEBA T-STUDENT PARA SEXO MASCULINO

Variable	Obs	Media	Error est.	Desv. est.	Intervalo de confianza 95%	
Motivación	17	3.0004	0.2075	0.8554	2.5606	3.4402
Desempeño	17	3.3461	0.1742	0.7181	3.0916	3.8300
Combinado	34	3.2306	0.1393	0.8120	2.9473	3.5139
diferencia		-0.460	0.2709		-1.012	0.9137
diferencia = media (motivación) – media (desempeño)				t =	-1.699	
Ho: diferencia = 0				Grados de libertad =	32	
Ha: diferencia < 0		Ha: diferencia ≠ 0		Ha: diferencia > 0		
Pr (T < t) = 0.0495		Pr (T > t) = 0.0989		Pr (T > t) = 0.951		

En este grupo se obtuvo un valor $p = 0.0495$ en la hipótesis alterna de que las diferencias son menores que cero el cual es ligeramente inferior al nivel de significancia de 0.05 pero con lo cual se rechaza la H_0 de igualdad entre medias de ambas variables entre los trabajadores hombres, y siendo que la fórmula de diferencia de la prueba establece que a la media de motivación se resta la media de desempeño, al ser negativas las diferencias es porque la media de desempeño es estadísticamente superior a la media de motivación lo cual concuerda con el comportamiento visual sugerido por las Figuras 2 y 3.

V. CONCLUSIONES

En base a los resultados obtenidos, el estudio concluyó que no existen diferencias significativas entre la motivación y desempeño laboral entre las mujeres trabajadoras, caso contrario con los trabajadores hombres en los que se demostró que sí existen diferencias estadísticamente significativas entre su motivación y desempeño; por tanto, se rechaza la hipótesis de investigación planteada en el presente estudio de que la influencia de la motivación en la percepción del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa del caso de estudio es igual entre mujeres y hombres, ya que la evidencia presentada sugiere que esta difiere entre ambos géneros, lo cual se refuerza también con el análisis de correlación entre ambas variables entre ambos grupos.

La diferencia entre el comportamiento indica que los hombres a pesar de presentar un nivel de motivación inferior al de sus compañeras mujeres presentan niveles de desempeño iguales a estas, de lo cual se pueden desprender diferentes líneas

de investigación para determinar las causas de dicho fenómeno en investigaciones futuras, dentro de las cuales se podría analizar la tasa de rotación de personal en función al desempeño y la curva de aprendizaje del personal como elemento de su desempeño en la producción, que fueron elementos no considerados en el instrumento de medición.

En la revisión de literatura [3] destaca que ninguno de los estudios encontrados en Latinoamérica indica el sexo o edad como variables sociodemográficas, aunque posiblemente esta es una generalización le da valor a esta investigación dentro de la literatura en la región, así mismo [3] encontraron relaciones moderadas y bajas entre el desempeño laboral y siete factores motivacionales (salario, beneficios, supervisión, promoción, responsabilidad y capacitación) tres de los cuales también fueron considerados como dimensiones de motivación en este estudio, resultados que concuerdan con el estudio [11].

Esta investigación presenta una utilidad metodológica que puede ser replicada en otras empresas u organizaciones con el fin de tomar acciones pertinentes a entender cómo sus trabajadores realizan el trabajo según su grado de motivación aplicando un instrumento válido y confiable que puede aplicarse y ajustarse en estudios posteriores incluyendo recomendaciones pertinentes para mejorar los resultados obtenidos.

En este caso particular, se recomienda al departamento de Recursos Humanos implementar medidas diferenciadas entre los grupos de género de sus trabajadores orientadas a incrementar la motivación de los hombres en las dimensiones que obtuvieron puntajes bajos con el fin de medir posteriormente si dicha intervención genera una mejora en su desempeño y de esta manera contribuir al general de la empresa realizando mediciones semestrales para comprobar la efectividad de las estrategias tomadas realizando los ajustes necesarios para alcanzar o superar las metas establecidas.

Específicamente como estrategia diferenciada de género se sugiere a la empresa potenciar la dimensión de salario y beneficios para las mujeres y mejorar las características de los perfiles de puestos de trabajo ocupados por los empleados hombres, esto relacionado con los hallazgos presentados en [8] y [9] y que se consideran pueden ser cambios que contribuyan sustancialmente y de manera positiva en reducir las diferencias encontradas entre los grupos del presente caso de estudio y de esta manera mejoren los indicadores de motivación y desempeño laboral en la misma.

VI. AGRADECIMIENTO

A Andy Meléndez por la recolección de datos, su tabulación y trabajo conjunto en la revisión sistemática de la literatura para el estudio del cual se derivó la presente investigación.

REFERENCIAS

[1] D. García, C. Londoño, and L. Ortiz, "Factores Internos y Externos que inciden en la Motivación Laboral." *Psyconex*, vol. 8, no. 12, pp. 1-9, 2017, doi: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326981>.

[2] S. Robbins and M. Coulter, *Administración*. 10th ed. México D.F.: Pearson Educación, 2008.

[3] S. Briones. "El desempeño laboral y la motivación de los trabajadores: una revisión de la literatura científica." Universidad Privada del Norte. 2018. <https://hdl.handle.net/11537/2915>.

[4] A. P. Moreno Cervera, L. Canós Darós, and E. Gujarro, "Análisis de la política de motivación desde una perspectiva de género." *WPOM-Working Papers on Operations Management*, vol. 12, no. 1, p. 51, 2021, doi: 10.4995/wpom.14769.

[5] J. López Más, "Motivación Laboral y Gestión De Recursos Humanos en la teoría de Frederick Herzberg." *Gestión en el Tercer Milenio*, vol. 8, no. 15, pp. 25-36, 2005, doi: 10.15381/gtm.v8i15.9692.

[6] E. Bohórquez, M. Pérez, W. Caiche and A. Benavides "La Motivación y el Desempeño Laboral: el Capital Humano como factor clave en una organización." *Universidad y Sociedad*, vol. 12, no. 3, pp. 385-390, 2020, <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>.

[7] J. Rosak-Szyrocka, "Employee motivation in health care." *Production Engineering Archives*, vol. 6, pp. 21-25, 2015, doi: 10.30657/pea.2015.06.06.

[8] P. Lambrou, N. Kontodimopoulos, and D. Niakas, "Motivation and job satisfaction among medical and nursing staff in a Cyprus public general hospital." *Human Resources for Health*, vol. 8, no. 1, 2010, doi: 10.1186/1478-4491-8-26.

[9] A. G. Goncharuk, "Exploring a motivation of medical staff." *The International Journal of Health Planning and Management*, vol. 33, no. 4, pp. 1013-1023, 2018, doi: 10.1002/hpm.2555.

[10] M. I. Mazariegos, "Motivación y Desempeño Laboral: Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango" M.S. thesis, Universidad Rafael Landívar. Facultad de Humanidades. Quetzaltenango, Guatemala. 2015. [Online]. Available: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

[11] E. Meléndez and W. J. López, "Relación de la Motivación con el Desempeño Laboral en los Colaboradores de una Empresa Comercializadora" in Proc. of Congreso Nacional de Ciencia Tecnología e Innovación. (CONACIETI), Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC), San Pedro Sula, Honduras. 2022, pp. 24. [Online]. Available: <https://www.unitec.edu/innovare/published/volume-11/number-3/110315-memoria-conacieti-2022-suplemento-3.pdf>

[12] R. Hernández, C. Fernández and P. Baptista, *Metodología de la Investigación*, 6th ed. México, D.F: McGraw Hill, 2014.

[13] G. B. Vásquez and S. J. Wiese, "Motivación y Desempeño Laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque" M.S. thesis, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo, Perú. 2018. [Online]. Available: https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM_BurgaVasquezGuisela_WieseEslavaSandra.pdf.pdf

[14] N. Murillo, "La Motivación y el desempeño laboral de los empleados de la sede de la Región Departamental de Salud de Cortés" M.S. thesis, Universidad Tecnológica Centroamericana. Facultad de Postgrado. San Pedro Sula, Honduras.

[15] S. Ghaffari, I. Shah, J. Burgoyne, M. Nazri and J. Salleh, "The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at Universiti Teknologi Malaysia." *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, vol. 11, no. 4, pp. 92-99, 2017, [Online]. Available: https://papers.ssm.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2969825.