



Universidad César Vallejo

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**Importancia de la motivación trascendente para las
empresas Puente Piedra, 2024**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Bachiller en Administración de Empresas

AUTORA:

Chauca Buiza, Rosalinda Maria ([orcid.org/ 0000-0001-8165-9752](https://orcid.org/0000-0001-8165-9752))

ASESOR:

Dr. Dávila Arenaza, Victor Demetrio ([orcid.org/ 0000-0002-8917-1919](https://orcid.org/0000-0002-8917-1919))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión De Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DAVILA ARENAZA VICTOR DEMETRIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Trabajo de Investigación titulado: "Importancia de la motivación trascendente para las empresas Puente Piedra, 2024.", cuyo autor es CHAUCA BUIZA ROSALINDA MARIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 8%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el Trabajo de Investigación cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 24 de Mayo del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DAVILA ARENAZA VICTOR DEMETRIO DNI: 08467692 ORCID: 0000-0002-8917-1919	Firmado electrónicamente por: VDAVILAA el 06-06- 2024 16:00:43

Código documento Trilce: TRI - 0753686





Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CHAUCA BUIZA ROSALINDA MARIA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan el Trabajo de Investigación titulado: "Importancia de la motivación trascendente para las empresas Puente Piedra, 2024.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Investigación:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado, ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ROSALINDA MARIA CHAUCA BUIZA DNI: 70274138 ORCID: 0000-0001-8165-9752	Firmado electrónicamente por: RCHAUCAB el 24-05- 2024 19:28:37

Código documento Trilce: TRI - 0753688

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratorio del Autenticidad del Asesor.....	ii
Declaratoria de Originalidad del Autor.....	iii
Índice de contenidos	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	v
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	8
III. RESULTADOS	9
IV. CONCLUSIONES	10
REFERENCIAS.....	11
ANEXOS	15

Resumen

Los objetivos del trabajo de investigación han sido: ODS, desarrollo económico, empleo y emprendimiento, y de la investigación ha sido determinar la importancia de la motivación trascendente para las empresas. El enfoque de la revisión de literatura científica ha sido narrativo, lo que ha permitido una exploración amplia y comprensiva de la variable en investigación. Las bases de datos que se tomaron en consideración fueron: Scopus, web of Science y SciELO, también información bibliográfica relativo al tema. Los principales resultados han sido: que es importante la motivación trascendente para las empresas, y las motivaciones esenciales para las empresas son: intrínseca, extrínseca, y trascendente, que el aporte de la motivación trascendente es el impulso de llevar a cabo su trabajo en las empresas con efectos inmediato y duraderos.

Palabras clave: Importancia, motivación, trascendente.

Abstract

The objectives of the research work have been: SDG, economic development, employment and entrepreneurship, and the research has been to determine the importance of transcendent motivation for companies. The approach to the review of scientific literature has been narrative, which has allowed a broad and comprehensive exploration of the variable under investigation. The databases that were taken into consideration were: Scopus, Web of Science and SciELO, also bibliographic information related to the topic. The main results have been: that transcendent motivation is important for companies, and the essential motivations for companies are: intrinsic, extrinsic, and transcendent, that the contribution of transcendent motivation is the impulse to carry out their work in the companies with immediate and lasting effects.

Keywords: Importance, motivation, transcendent.

I. INTRODUCCIÓN

Para las entidades y organizaciones, la motivación trascendental se consideraba cada vez más importantes a medida que se va reconociendo su influencia en la apreciación de la asociación, de esa forma las entidades tengan competitividad y el éxito de una organización

La motivación trascendente es de suma importancia, ya que es el estímulo que inspira a las personas a crecer eficazmente y alcanzar sus promesas, así mismo se refiere a comportamientos en los que los profesionales sienten satisfacción por el impacto que sus acciones tienen en los demás.

Con relación al objetivo del desarrollo sostenible avalados por la universidad UCV; ha permitido la investigación informar la motivación trascendente en las organizaciones; con el propósito de que los jóvenes y el público en general se sientan apoyados y valorados en su papel dentro de la empresa. Esto no se trata solo de respaldar la seguridad laboral y los ingresos necesarios con el propósito de satisfacerlas necesidades individuales y ambientales, sino más bien de promover un entorno de trabajo seguro, exclusivo y amable con el medio ambiente.

Problema General: ¿Cuál es la importancia de la motivación trascendente para las empresas? Específicos: 1. ¿Cuáles son las motivaciones esenciales para las empresas? Específico: 2 ¿Que aporta la motivación trascendente a las empresas?

Los artículos científicos las cuales se tonaron como precedentes de la motivación trascendente son: Kelley et al. (2017) tuvieron el propósito de ampliar investigaciones que manifiestan la interrelación dinámica de la motivación y el comportamiento asociado con aquellas operaciones proyectadas para influir en la motivación y el comportamiento. Se empleó una metodología de participación de tres personas que fueron experimentadores. Se concluyó que la motivación es un sistema conceptual más dinámico y equilibrado de lo que propone la literatura y el lenguaje aplicados actuales.

Elenbaas et al. (2013) tuvieron como objetivo analizar cuándo y con qué intensidad este efecto de la democracia representativa requiere que los ciudadanos conozcan los hechos sobre el desempeño político. Se empleó la técnica para recabar información una encuesta. Se concluyó que la motivación modera la influencia de la

disponibilidad, de modo que los individuos fuertemente motivados obtienen comparativamente más beneficios de una mayor oferta de información.

Stussi et al. (2019) sostuvieron como propósito examinar si el condicionamiento aversivo pavloviano mejorado puede ocurrir ante estímulos que son relevantes para las preocupaciones del organismo. Se empleó la técnica para recabar información una encuesta. Se concluyó que las motivaciones que se detectan como relevantes para el organismo pueden inducir un condicionamiento aversivo pavloviano facilitado incluso aunque no tengan ningún valor de amenaza inherente ni importancia biológica evolutiva.

Zhou et al. (2022) tuvieron como objetivo de examinar el mecanismo de motivación de alistamiento intrínseco y extrínseco en tres facetas del compromiso organizacional. El método que se usó para conseguir información consistió en desarrollar encuesta. Se concluyó, que como la motivación extrínseca y la motivación interna predijeron positivamente el compromiso efectivo el compromiso normativo y el compromiso continuo.

Campos et al. (2022) mantuvieron el objetivo de analizar la correlación de la motivación de los operarios y los planes de manejo del estrés, mostrando una relación débil entre la motivación interna y la determinación de problemas mientras la motivación extrínseca mostro una correlación positiva débil. Se empelo un método de diseño no experimental. Se descubrió que existe una correlación muy débil entre el majeo del estrés y la motivación de los empleados. En la cual la motivación trascendental tuvo una relación positiva. Se concluyó que el nivel de motivación de los trabajadores en las organizaciones es bajo entre los empleados. La motivación trascendental sostuvo una asociación positiva. Se llega la conclusión que la motivación de los empleados dentro de las empresas es baja.

Salomón & Parra (2022) tuvieron como propósito determinar la importancia de los componentes motivacionales en el ámbito de los desarrollos de aprendizaje. Se empleó una metodología de enfoque cualitativo. Se concluyó, que de la forma teórica como social se confirma que la motivación es uno de los componentes más relevantes dentro de la enseñanza global de cada escolar y de la colectividad en total.

Orji et al. (2024) tuvieron como objetivo comprender como las estrategias persuasivas es crucial en el diseño de sistemas para influir en el comportamiento. El método que se empleó para recabar información consistió en realizar encuestas. Se concluyó que las estrategias como el compromiso, la coherencia y el autocontrol son más eficaces para motivar a los estudiantes hacia objetivos educativos específicos que la competencia y la comparación social.

Laforet & Caballero (2024) tuvieron como propósito de enfocarse en motivos trascendentes, que impulse un pensamiento más abstracto que facilite intenciones de comportamiento pro sociales. El método que se empleó fue en la recopilación de información demográfica básica de la cual los integrantes completaron los materiales de estudio, personalmente. Se concluyó que los motivos trascendentes parece ser un método eficaz para centrar más a las personas en los demás incluso cuando se perciben en una situación de vulnerabilidad económica.

Puma & Estrada (2020) pretendieron mostrar la correlación de la motivación laboral de los empleados y el compromiso institucional. Se utilizó un enfoque de investigación cuantitativa. Los resultados mostraron que hay una fuerte relación entre la responsabilidad organizacional de los empleados y la motivación de los trabajadores. Se puede concluir que estos resultados indican que definitivamente existe una estrecha correlación entre la motivación de los operadores y el compromiso organizacional.

Mekonnen et al. (2023). continúan persiguiendo el propósito de indagar la correlación de la creatividad de los trabajadores y la orientación profesional. Se utilizó la técnica de enfoque deductivo. Se concluyó que los resultados muestran una correlación significativa y directa entre la orientación profesional y la creatividad de los empleados.

Supervia & Bordas (2018) tuvieron como objetivo analizar la correlación entre la motivación escolar, en el conocimiento afectivo y el rendimiento escolar. Se utilizó una herramienta de escala de motivación educativa. Se llegó a la conclusión que, si existe una correlación importante entre motivaciones estudiantes internas e inteligencia afectivo, en gran parte que con las extrínsecas y los estímulos.

Santiago, T. (2023) tuvo como finalidad de examinar cómo se relaciona el clima moral con la imaginación de los trabajadores, considerando que la disposición moderadora de la independencia del trabajo y el papel intermediario de la motivación intrínseca. La investigación de estudio aplico un diseño cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional causal. Se concluyó, que el resultado moderador de la independencia del trabajo como la mediación de la motivación interna esclarecen principalmente cómo el clima ético se relaciona con la creatividad. Ya que el clima ético y la creatividad se transmiten constantemente a través de la motivación intrínseca.

Theissen et al. (2024) tuvieron como objetivo ofrecer una conceptualización integral y coherente de la auto trascendencia y presentar implicaciones para la investigación del liderazgo. Utilizaron dos contribuciones teóricas la primera fue que reunieron opiniones dispersas sobre la auto trascendencia y se clasifico en cuatro y en segundo lugar fue que conectaron cada algo más grande con una teoría de liderazgo prominente existente. Se concluyó que la orientación cognitiva de la auto trascendencia como aceptar algo distinto de uno mismo como algo de mayor valor, esta esencia de auto trascendencia se manifiesta en un enfoque relativamente bajo en uno mismo y un alto enfoque en algo distinto de uno mismo.

Layek & Kumar (2024) tuvieron como objetivo de investigar la influencia de la motivación interna y externa en rendimiento de los trabajadores. El estudio emplea un enfoque cuantitativo. Se concluye que la influencia de la motivación intrínsecas más fuerte. Se concluye que esto se debe a que las motivaciones internas surgen de la realización personal y el placer de enseñar, se vuelvan más evidentes, fijando así un alineamiento más estrecho con la motivación intrínseca que con la extrínseca.

Kosciarova et al. (2021) tuvieron como objetivo de señalar que el liderazgo y la motivación puede ser reconocido como importantes apariencias de la cultura

empresarial de las empresas internacionales. Se empleó el método de encuestas por cuestionario que fue desarrollado por todos los colaboradores de la compañía con un total de 270 encuestados. Se concluyó que el liderazgo y la motivación son elementos importantes de la cultura organizacional.

Kunz, J. (2020) tuvieron como objetivo de analizar el impacto de los labores de responsabilidad social empresarial en la motivación extrínseca e intrínseca de los empleados. Se empleó una metodología de diseño experimental. Se concluye que las actividades de RSE tanto a la altura empresarial como supra organizacional tienen un impacto positivo en la motivación intrínseca, sin afectar la motivación extrínseca, es decir, la RSE no fomenta ni impide la motivación extrínseca.

Blaskova et al. (2018) sostuvieron como finalidad de examina la calidad del efecto de la toma de decisiones sobre la motivación como condiciones previas importantes para la sostenibilidad organizacional y la motivación. Se empelo una encuesta utilizando como herramienta un cuestionario para recabar información. Se concluyó que, si hay una fuerte interrelación entre el nivel de motivación y la calidad de los procesos clave del desarrollo del potencial humano, liderazgo, evaluación, comunicación y creación de una atmósfera de confianza.

Araya et al. (2024) tuvieron como propósito examinar la influencia de la motivación y el apoyo institucional en los resultados de prolongación universitaria de docentes y estudiantes de posgrado. Se empleó una investigación cuantitativa. Se concluyó que los elementos motivacionales tienen un impacto directo, fuerte e importante en los resultados personales de prolongación y también sirve como una variable intermediaria de la ayuda institucional. Las motivaciones más importantes están asociadas con el anhelo de reconfortar el campo correctivo, averiguar cooperativamente y producir entendimiento que tenga impacto en la comunidad y la región.

Wahyudi et al. (2023) tuvieron como objetivo analizar la influencia de la forma de liderazgo, el clima laboral en la satisfacción del trabajo y el rendimiento de los colaboradores y la motivación. La investigación es cuantitativa. Se concluyó que la forma de liderazgo no posee un resultado significativo sobre la satisfacción del trabajo, lo que significa que el nivel de forma de liderazgo no tiene un resultado

relevante en la satisfacción laboral. El ambiente del trabajo posee un resultado positivo e importante en la satisfacción laboral de los trabajadores, esto significa que cuanto mejor sea el ambiente de trabajo existente, mayor será la satisfacción laboral de los trabajadores.

Fernández et al. (2024) sostuvieron como propósito de estudiar cómo distintos tipos de profesionales del ámbito educativo motivan a su alumnado con necesidades específicas de apoyo educativa. La investigación planteó la metodología descriptiva correlacional. Se concluyó que las conductas motivacionales del profesional del ámbito educativo más frecuentemente utilizadas son: la generación de expectativas y refuerzos positivos, seguido de la utilización de metodologías y materiales que favorecen la implicación del alumnado y de la estimulación de las creencias de autoeficacia del propio alumnado.

Bandhu et al. (2024) tuvieron como objetivo de explorar las teorías de la motivación, incluida la teoría del instinto, la teoría del incentivo, la teoría intrínseca, la teoría extrínseca. Como resultado los académicos han desarrollado marcos teóricos para dirigir estas actividades. Se concluyó que los marcos teóricos son útiles para organizar y ejecutar actividades educativas y también ofrecen sugerencias para abordar las dificultades del mundo real.

Las tesis nacionales que respaldan esta investigación son: Oliva (2017) propuso en su tesis doctoral el objetivo de demostrar el rendimiento laboral del operador y la motivación. Se adopta un diseño no experimental, correlacional y transversal del estudio, y el estudio se lleva a cabo principalmente con cálculos cuantitativos. Se encontró que los empleados tienen buena motivación, un nivel alto de motivación extrínseca, nivel medio de motivación extrínseca y bajo nivel de motivación trascendente, pero en un nivel efectivo en términos de desempeño laboral de bajos resultados.

Gallo (2023) en su tesis sostuvo como propósito de establecer la relación entre el liderazgo ejecutivo con motivación trascendente. Se adoptó una indagación de enfoque cuantitativa utilizando un diseño correlacional transversal no experimental. Se concluyó que si existe un nivel elevado de apreciación del liderazgo ejecutivo y se hallan en niveles elevados de motivación trascendente en los maestros.

La explicación científica utilizada para sustentar el estudio es: Teoría Bifactorial de Herzberg. (1959), la motivación laboral depende de dos factores: motivacionales e higiénicos. A) Factores motivadores: Están asociados con el tema del puesto de trabajo, las tareas y deberes asociados a la misma labor. Estos crean conciencia y de esa manera aumentan la productividad con el tiempo. B) Factores de higiene: Están relacionados con las siguientes circunstancias en las que se hallan los individuos en el entorno laboral como las condiciones físicas y ambientales del trabajo, incluidos los salarios, benéficos y las condiciones laborales.

El enfoque conceptual de las variables de motivación trascendentales consideradas es el siguiente. Urcola, J. (2008) afirma que la motivación trascendental comienza dentro de uno mismo y termina ayudando a otros individuos. Es una actividad que beneficia a otros al realizar una actividad. Hay muchas personas que tienen el deseo y el interés de realizar otras actividades, pero no están motivadas para realizarlas. Encontrar una motivación trascendental en el trabajo no es fácil, pero cuando la consigues sabes que es la mejor opción.

La investigación mantuvo como justificación teórica ya que nos ha permitido profundizar nuestros conocimientos de la importancia de la motivación trascendente para las empresas. Metodológicamente se ha tomado conocimiento de la conceptualización de la importancia de la motivación trascendente de diferentes autores. En cuanto al punto práctico la investigación se justificó ya que la información obtenida servirá para futuras investigaciones.

Objetivo General: Determinar la importancia de la motivación trascendente para las empresas. Específicos: 1. Determinar las motivaciones esenciales para las empresas. Específico: 2 Determinar el aporte de la motivación trascendente a las empresas.

II. METODOLOGÍA

El enfoque de la revisión de literatura científica ha sido narrativo, lo que ha permitido una exploración amplia y comprensiva de la variable de la investigación, la misma que ha permitido explorar ampliamente la importancia de la motivación trascendente para las empresa y organizaciones obteniéndose información de las bases de datos de mayor importancia.

La selección de fuentes y bases de datos se realizó como sigue:

BASE DE DATOS	DENOMINACIÓN	CANTIDAD	SELECCIONADOS
Scopus	Motivación trascendente	150	20
	Motivación relevante	1,535	10
	Motivación importante	65.590	20
Web of Science	Motivación trascendente	98	10
	Motivación relevante	11,825	20
	Motivación importante	33,076	20
SciELO	Motivación trascendente	306	20
	Motivación relevante	312	10
	Motivación importante	804	20

Referente al volumen de las publicaciones de mayor importancia y seleccionadas relativas a la importancia de motivación trascendente para las organizaciones son las siguientes:

Kelley et al. (2017), Araya et al. (2024), Huilcapi et al. (2017), Orji et al. (2024), Laforet & Caballero (2024), Kosiciarova et al. (2021), Wahyudi et al. (2023), Quienes concluyen que la motivación trascendente es valiosas e importantes para las organizaciones.

Las consideraciones éticas y de integridad científica tomados en consideración fueron: honestidad, confidencialidad y respeto, así como los valores, libertad y competitividad.

III. RESULTADOS

De los artículos seleccionadas de la base de datos de scopus que concluyeron que es importante la motivación trascendente para las empresas son los siguientes: Salomón & Parra (2022); Samanes & Medina (2017); Bohórquez et al. (2020); Kelley et al.(2017); Buenaño et al. (2023).

De los artículos seleccionadas de la base de datos de scopus, SciELO, Web of Science, que concluyeron que las motivaciones esenciales para las empresas son: intrínseca, extrínseca, y trascendente son los siguientes: Santiago, T. (2023); Layek & Kumar (2024); Stussi et al. (2019).

De los artículos seleccionadas de la base de datos de scopus, SciELO, Web of Science, que concluyeron que el aporte de la motivación trascendente es importante para las empresas ya que es el impulso de llevar a cabo su trabajo en las empresas con efectos inmediato y duraderos son: Kosiciarova et al. (2021); Elenbaas et al. (2013); Zhou et al. (2022); Bandhu et al. (2024); Supervia & Bordas (2018)

IV. CONCLUSIONES

Se ha determinado que la motivación trascendente es importante para las empresas de acuerdo a las evidencias encontradas en los artículos científicos revisados y mencionados en el capítulo anterior.

Se ha determinado que las motivaciones esenciales para las empresas son motivaciones intrínsecas, extrínsecas y trascendental de acuerdo a los hallazgos encontrados en los artículos científicos mencionados en el capítulo anterior.

Se ha determinado que la motivación trascendente aporta a las empresas el impulso de llevar a cabo sus trabajos, lograr sus metas y objetivos con efectos inmediatos y duraderos de acuerdo a los hallazgos encontrados en los artículos científicos mencionados en el capítulo anterior.

REFERENCIAS

- Araya-Pizarro, Sebastián, Verelst, Nando, Pallero-Castillo, Daniela, & Vásquez-Ángel, Viviana. (2024). *Motivación y apoyo organizacional como determinantes de la extensión universitaria de posgrado: hallazgos desde Chile*. Cuadernos de Investigación Educativa, 15(1), e205. Epub 01 de junio de 2024. <https://doi.org/10.18861/cied.2024.15.1.3584>
- Blaskova, M., Figurska, I., Adamonienė, R., Polacková, K., & Blasko, R. (2018). *Responsible Decision making for Sustainable Motivation*. Sustainability, 10(10), 3393. <https://doi.org/10.3390/su10103393>
- Bandhu, D., Mohan, M. M., Nittala, N. A. P., Jadhav, P., Bhadauria, A., & Saxena, K. K. (2024). *Theories of motivation: A comprehensive analysis of human behavior drivers*. Acta Psychologica, 244, 104177. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104177>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., Arturo, B. R., Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Arturo, B. R. (s. f.). (2020) *La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., Arturo, B. R., Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Arturo, B. R. (s. f.). (2020) *La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es
- Campos, L. L., Jaimes, M. Á., Villavicencio, M. D. C., & Sánchez-Chero, M. (2022). *Motivación laboral y estrategias de afrontamiento al estrés en docentes universitarios*. Revista de Ciencias Sociales (Ve), XXIX(Número Especial 7), 266-276.
- Elenbaas, M., Boomgaarden, HG, Schuck, ART y de Vreese, CH (2013). *El impacto de la cobertura y la motivación de los medios en la información relevante*

para el desempeño. *Comunicación Política*, 30 (1), 1–16.
<https://doi.org/10.1080/10584609.2012.737411>

Fernández Suárez A. P. y Suárez Riveiro J. M. (2024). *¿Cómo motivan los profesionales del ámbito educativo a su alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo?*. *Revista Complutense de Educación*, 35(2), 285-294. <https://doi.org/10.5209/rced.85442>

Gallo Saldarriaga, Maria del Carmen (2023) *Liderazgo directivo y la motivación trascendente en docentes de instituciones educativas de una UGEL de Huarochirí, 2022, Lima-Peru 2023*. Tesis para optar el grado de maestría. Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112246/Gallo_SMDC-SD.pdf?sequence=1

Herzberg. (1959). *Vigencia conceptual de los factores de la motivación: una perspectiva desde la teoría bifactorial propuesta por Herzberg*. Artículo de revista *Latinoamericano de Administración*.
[https://www.redalyc.org/journal/4096/409658132008/html/#:~:text=Herzberg%20\(1962\)%2C%20sugiere%20que,del%20control%20de%20la%20persona](https://www.redalyc.org/journal/4096/409658132008/html/#:~:text=Herzberg%20(1962)%2C%20sugiere%20que,del%20control%20de%20la%20persona).

Kelley M, Shillingsburg, M, Bowen, C, (2017) Tiempo desde que el acceso al reforzador produce gradaciones <https://doi.org/10.1016/j.lmot.2016.10.003>

Kosciarová, I.; Kadeková, Z.; Starchon, P. (2021) *Liderazgo y motivación como aspectos importantes de la cultura corporativa de la empresa internacional*. *Sostenibilidad* 2021, 13, 3916.
<https://doi.org/10.3390/su13073916>

Kunz, J. (2020) *Responsabilidad social corporativa y motivación de los empleados: ampliando la perspectiva*. *Autobús Schmalenbach Rev* 72 , 159-191.
<https://doi.org/10.1007/s41464-020-00089-9>

Layek D. Kumar K. (2024) *Motivación, experiencia laboral y desempeño docente: un estudio comparativo*. *Revista Estadounidense de Educación Farmacéutica*, 88(05), 100697. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104217>

- Laforet, B., Carrera, P., & Caballero, A. (2024). *Breaking self-focused orientation in people who perceive economic scarcity: The influence of transcendent motivation to promote an abstract mindset and prosocial behavioral intentions*. *Scandinavian Journal OF Psychology*. <https://doi.org/10.1111/sjop.13009>
- Mekonnen, Y, Y., Alamirew, G. D., & Tilahun, D. A., (2023). *Factores que afectan a la "creatividad de los empleados": el papel mediador de la motivación intrínseca*. *J Innov Entrep* 12, 31 (2023). <https://doi.org/10.1186/s13731-023-00299-8>
- Orji, F. A., Gutierrez, F. J., & Vassileva, J. (2024). *Exploring the Influence of Persuasive Strategies on Student Motivation: Self-determination Theory Perspective*. En *Lecture notes in computer* (pp. 222 -236). https://doi.org/10.1007/978-3-031-58226-4_17
- Samanez, H. S. M., & Medina, M. D. P. (2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado*. *Horizonte Médico*, 17(4), 42-52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Supervía, P. U., & Bordás, C. S. (2018b). *Motivación escolar, inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes de Educación Secundaria Obligatoria*. *Actualidades En Psicología*, 32(125), 95. <https://doi.org/10.15517/ap.v32i125.32123>
- Stussi, Y., Ferrero, A., Pourtois, G. et al. (2019) *La motivación de logro modula el condicionamiento aversivo pavloviano ante estímulos relevantes para el objetivo*. *npj ciencia. Aprender*. 4 , 4 (2019). <https://doi.org/10.1038/s41539-019-0043-3>
- Oliva, E. (2017). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Víctor Larco Herrera, Lima-Perú 2015*. Tesis para optar el grado de maestría. Universidad Cesar Vallejo. <https://docplayer.es/84121374-Motivacion-y-desempeno-laboral-de-los-trabajadores-del-hospital-victor-larco-herrera-lima-peru-2015.html>

- Puma, M., & Estrada, e., (2020). *Job motivation and organizational commitment*. Ciencia y Desarrollo. Universidad Alas Peruanas. <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/index>
- Quispe, G. C. Q., Herrera, V. H. D., Aliaga, A. A. B., & Ríos, V. Y. B. (2023). *Motivación laboral en Pymes del sector construcción, Lima*. Revista Venezolana de Gerencia, 28(101), 113-125. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.8>
- Santiago-Torner, C. (2023). *Clima ético y creatividad: el papel moderador de la autonomía laboral y el papel mediador de la motivación intrínseca*. Cuadernos De Gestión, 23(2), 93–105. <https://doi.org/10.5295/cdg.221729cs>
- Salmon, E. S. S., & Parra, M. J. S. (2022b). *Importancia de la motivación en el proceso de aprendizaje*. Ciencia Latina, 6(5), 4095-4106. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3378
- Theissen, M.H; Theissen, H.H; Guemuesay, A.A. (2021). *Ser-trascendente liderazgo: una metaperspectiva*. Revista científica. <https://doi.org/10.1111/emre.12640>.
- Urcola, J. (2008). *La motivación empieza en uno mismo: Aspectos básicos para motivar a los demás y motivarse a sí mí*. España: ESIC Editorial. (pp. 85-86).https://www.google.com.pe/books/edition/La_motivaci%C3%B3n_empieza_en_uno_mismo/sjYWUUbhTsIC?hl=es-419&gbpv=1&bsh=rimc/1
- Wahyudi, L., Panjaitan, HP y Junaedi, AT (2023). *Estilo de liderazgo, motivación y entorno laboral sobre la satisfacción laboral y el desempeño de los empleados en el Departamento de Medio Ambiente e Higiene de la ciudad de Pekanbaru*. Revista de Tecnología y Negocios Aplicados , 4 (1), 55-66.<https://doi.org/10.35145/jabt.v4i1.119>
- Zhou, J., Zhang, J., Hua, W., & Zhao, M. (2022). *How Does Enlistment Motivation Shape Organizational Commitment? The Role of Career Identity and Organizational Support*. Psychological Reports, 003329412211090. <https://doi.org/10.1177/00332941221109097>