



Revista Electrónica de Psicología Iztacala



Universidad Nacional Autónoma de México

Vol. 28 No. 2

Junio de 2025

<https://doi.org/10.22402/REPI.2025.28.02.10>

IMPACTO DE LA CONDUCTA LABORAL EN LA MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN EMPRESAS MANUFACTURERAS: UN ANÁLISIS DESDE EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

José de Jesús Reyes-Sánchez¹, Mario Alberto García-Camacho² y Jannet Maricela Barrientos Lujan³
Tecnológico Nacional de México

RESUMEN

La conducta de los trabajadores en empresas manufactureras ha sido ampliamente estudiada en relación con la motivación y el desempeño. Según Robbins y Judge (2020), el comportamiento organizacional impacta directamente la satisfacción y rendimiento laboral. Pinder (2014) señala que factores como el liderazgo y el clima organizacional influyen en dicha conducta. Por su parte, Organ et al. (2011) destacan que las conductas de ciudadanía organizacional, acciones que van más allá de las obligaciones formales, incrementan la motivación y mejoran el desempeño. Modelos como el de Herzberg et al. (1959), que enfatiza la importancia de factores intrínsecos como el reconocimiento, y el de Hackman y Oldham (1976), que resalta el valor de la autonomía en el trabajo, refuerzan esta relación. En resumen, la conducta, motivación y desempeño están interrelacionados, y el liderazgo, la cultura organizacional y el diseño del trabajo son factores clave en este proceso.

¹ Tecnológico Nacional de México / Instituto Tecnológico Superior de Fresnillo México. Correo electrónico: jose.rs@fresnillo.tecnm.mx <https://orcid.org/0000-0002-3866-2363>

² Tecnológico Nacional de México / Instituto Tecnológico Superior de Fresnillo México. Correo electrónico: mario.gc@fresnillo.tecnm.mx <https://orcid.org/0000-0002-9645-3199>

³ Tecnológico Nacional de México / Instituto Tecnológico Superior de Fresnillo México. Correo electrónico: jannet.bl@fresnillo.tecnm.mx <https://orcid.org/0009-0007-8904-7655>

Palabras clave: conducta, motivación, comportamiento organizacional, impacto y desempeño.

IMPACT OF WORK BEHAVIOR ON WORKER MOTIVATION AND PERFORMANCE IN MANUFACTURING FIRMS: AN ANALYSIS FROM ORGANIZATIONAL BEHAVIOR

ABSTRACT

The behavior of workers in manufacturing companies has been widely studied in relation to motivation and performance. According to Robbins and Judge (2020), organizational behavior directly impacts job satisfaction and performance. Pinder (2014) points out that factors such as leadership and organizational climate influence this behavior. On the other hand, Organ et al. (2011) highlight that organizational citizenship behaviors, actions that go beyond formal obligations, increase motivation and improve performance. Models such as that of Herzberg et al. (1959), which emphasize the importance of intrinsic factors such as recognition, and that of Hackman and Oldham (1976), which emphasize the value of autonomy at work, reinforce this relationship. In summary, behavior, motivation, and performance are interrelated, and leadership, organizational culture, and work design are key factors in this process.

Keywords: behavior, motivation, organizational behavior, impact and performance.

La conducta de los trabajadores dentro de las empresas manufactureras ha sido un tema recurrente en los estudios sobre comportamiento organizacional. Según Robbins y Judge (2020), el comportamiento organizacional se refiere al estudio sistemático de las acciones y actitudes de los individuos dentro de las organizaciones, enfatizando su impacto en el rendimiento y la satisfacción laboral. Además, Pinder (2014) argumenta que los factores internos y externos, tales como el liderazgo y el clima organizacional, influyen de manera significativa en el comportamiento de los trabajadores. Por su parte, Organ et al. (2011) sostienen que las conductas de ciudadanía organizacional (CCO), aquellas acciones que van más allá de las tareas explícitas del puesto, están directamente relacionadas con la motivación y, en última instancia, con el desempeño en las empresas manufactureras.

La motivación laboral, considerada uno de los principales impulsores del desempeño, está influenciada por la conducta de los empleados y su percepción del entorno organizacional. Herzberg et al. (1959), a través de su teoría de los dos factores, señalaron que la motivación en el trabajo no solo depende de los incentivos económicos, sino también de factores intrínsecos, como el reconocimiento y el desarrollo personal. En un estudio más reciente, Gagné y Deci (2005) revisaron la teoría de la autodeterminación, concluyendo que la motivación autónoma, que surge de un entorno organizacional favorable, tiene un impacto positivo en el rendimiento de los empleados. Asimismo, Meyer y Allen (1997) destacaron la importancia del compromiso organizacional en la relación entre conducta y desempeño, argumentando que los trabajadores más comprometidos tienden a mostrar comportamientos más proactivos y orientados al logro de metas organizacionales. En el contexto de las empresas manufactureras, las dinámicas de trabajo y los procesos productivos influyen en la conducta de los empleados y, por ende, en su motivación. Hackman y Oldham (1976) presentaron el Modelo de las Características del Trabajo, en el que identificaron cinco dimensiones clave —variedad de habilidades, identidad de la tarea, significado de la tarea, autonomía y retroalimentación— que afectan el comportamiento de los empleados y su motivación. Esta teoría ha sido corroborada por estudios más recientes de Humphrey et al. (2007), quienes concluyeron que las empresas que ofrecen roles más enriquecidos y autónomos tienden a tener trabajadores más motivados y productivos. En la misma línea, Katz y Kahn (1978) argumentaron que los roles dentro de una organización son críticos para entender las conductas, ya que determinan las expectativas de los empleados, lo cual repercute directamente en su desempeño.

Por otro lado, el desempeño laboral ha sido ampliamente estudiado en el ámbito organizacional y manufacturero. Campbell et al. (1990) propusieron un modelo integral del desempeño que incluye factores individuales, como las habilidades y la motivación, así como factores contextuales, como el apoyo organizacional. Según el estudio de Judge et al. (2001), el comportamiento organizacional afecta directamente el desempeño a través de mediadores como la satisfacción laboral y

el bienestar. Además, Bakker y Demerouti (2007), a través del modelo de demandas y recursos laborales, demostraron que las demandas del trabajo, como la presión temporal y la carga de trabajo, pueden afectar negativamente el comportamiento y desempeño de los empleados si no van acompañadas de recursos adecuados, como el apoyo social y la autonomía.

El impacto de la conducta laboral sobre la motivación y el desempeño no es homogéneo en todas las organizaciones debido a la influencia de diversos factores contextuales, como la cultura organizacional y el liderazgo. La cultura organizacional, definida por Schein (2010) como el conjunto de creencias, valores y normas compartidas que guían el comportamiento dentro de una organización, puede influir de manera significativa en cómo los trabajadores perciben su entorno laboral y cómo responden a las expectativas de desempeño. En este sentido, Denison et al. (2014) señalaron que las culturas organizacionales que promueven la innovación, el apoyo y la orientación a los empleados tienden a generar mayores niveles de motivación, ya que los trabajadores se sienten valorados y respaldados en sus esfuerzos.

Por otro lado, Hofstede (2001) identificó que las culturas organizacionales varían en términos de la relación entre los trabajadores y la autoridad, así como en la forma en que se distribuye el poder. En las empresas manufactureras, donde los procesos de producción son más rígidos y jerárquicos, la cultura organizacional puede reforzar o limitar el comportamiento proactivo de los empleados. Un ejemplo de esto se observa en las empresas con culturas de alto poder jerárquico, donde los empleados pueden sentir que no tienen autonomía para tomar decisiones, lo que reduce su motivación y, en consecuencia, su desempeño (Hofstede, 2001). En contraste, en empresas con culturas más colaborativas, los empleados tienden a ser más proactivos y muestran comportamientos orientados al logro, lo que mejora el rendimiento organizacional (Cameron & Quinn, 2011).

El liderazgo también juega un papel crucial en la manera en que la conducta laboral afecta la motivación y el desempeño. Según Bass y Avolio (1994), el liderazgo transformacional, caracterizado por la capacidad de los líderes para inspirar y motivar a sus empleados más allá de las expectativas iniciales, tiene un impacto

positivo en el comportamiento de los trabajadores. Estos líderes fomentan una cultura de confianza y reconocimiento, lo que eleva los niveles de compromiso y motivación en la fuerza laboral. Un ejemplo de esto se puede observar en empresas manufactureras que implementan prácticas de liderazgo transformacional para reducir la rotación de personal y aumentar la productividad. Por ejemplo, en Toyota, se ha documentado cómo los líderes adoptan enfoques participativos y de empoderamiento que promueven la mejora continua, generando una cultura de alta motivación y desempeño entre los trabajadores de línea (Liker, 2004).

En contraste, los líderes que practican un estilo de liderazgo autoritario pueden generar efectos adversos en la conducta laboral. Lewin et al. (1939) demostraron que los empleados bajo este tipo de liderazgo tienden a mostrar menos compromiso con la organización y menor disposición a innovar, lo que afecta negativamente su motivación y desempeño. Este tipo de dinámica es común en fábricas donde el control estricto de los procesos operativos desalienta la participación activa de los trabajadores, afectando su satisfacción y reduciendo su rendimiento.

Asimismo, la Teoría del Liderazgo Situacional de Hersey y Blanchard (1988) sugiere que los líderes deben ajustar su estilo de liderazgo según el nivel de desarrollo y disposición de sus empleados. En las empresas manufactureras, esto puede implicar un liderazgo más directivo en las etapas iniciales del entrenamiento de los trabajadores y un liderazgo más delegativo conforme los empleados adquieren mayor experiencia. Esta flexibilidad en el estilo de liderazgo permite maximizar la motivación y el desempeño según las necesidades contextuales del equipo de trabajo.

La cultura organizacional y el liderazgo son factores determinantes en cómo la conducta laboral influye en la motivación y el desempeño. Como el liderazgo transformacional en Toyota o el impacto de la jerarquía en la motivación según el modelo de Hofstede ilustran cómo estos elementos varían en función del contexto organizacional, generando resultados diferentes en la conducta de los empleados.

MÉTODO

La presente metodología es un análisis crítico y descriptivo de la conducta laboral, la motivación del y el desempeño para lo cual el primer paso consiste. El primer paso consiste en delimitar claramente el tema central del análisis. En este caso, se enfoca en cómo la conducta laboral afecta la motivación y el desempeño de los trabajadores en empresas manufactureras:

1. Identificar las variables principales: (conducta laboral, motivación, desempeño) y sus interrelaciones. Preguntas clave como “¿Cómo influye la cultura organizacional en el comportamiento del trabajador?” o “¿Qué tipos de liderazgo fomentan una mejor motivación y desempeño?” deben guiar la investigación bibliográfica.
2. Búsqueda de fuentes relevantes: Búsqueda exhaustiva de fuentes bibliográficas. Esto implica revisar bases de datos académicas (Scopus, Google Scholar, JSTOR, etc.) para identificar estudios y publicaciones relevantes al tema. Con palabras clave como “conducta laboral”, “motivación laboral”, “desempeño en empresas manufactureras”, “cultura organizacional”, “liderazgo transformacional”, y otras relacionadas. Se deben revisar artículos científicos, libros, tesis doctorales, informes y conferencias.
3. Selección de la literatura: Selección crítica de las fuentes encontradas. No todos los artículos serán útiles, por lo que se debe realizar una lectura preliminar para determinar cuáles abordan de manera directa o indirecta el problema de investigación. Filtrar artículos que realmente contribuyan al entendimiento del impacto de la conducta laboral en la motivación y desempeño. Excluir aquellos que no aporten evidencia significativa. Es importante seleccionar estudios con enfoques cuantitativos y cualitativos para obtener una visión integral.
4. Clasificación de las fuentes por categorías temáticas: Clasificar la literatura seleccionada en categorías temáticas.
5. Análisis crítico y comparativo: Análisis crítico. Esto implica identificar los puntos fuertes y débiles de cada estudio, sus hallazgos más importantes y las diferencias entre los enfoques de los distintos autores. Comparar los

diferentes estudios entre sí, destacando puntos de acuerdo y desacuerdo. Prestar especial atención a las metodologías utilizadas, el contexto organizacional de cada estudio, y la aplicabilidad de sus hallazgos al problema de investigación.

En la tabla 1 se hace el comparativo del impacto de la conducta laboral en la motivación y desempeño laboral.

AUTOR(ES)	TEMA PRINCIPAL	TEORÍA O MODELO	RESULTADOS CLAVE
Robbins & Judge (2020)	Comportamiento organizacional y su relación con el desempeño	Comportamiento organizacional	El comportamiento influye en la satisfacción y el rendimiento laboral.
Herzberg et al. (1959)	Motivación laboral y su relación con el entorno organizacional	Teoría de los dos factores	Los factores intrínsecos (reconocimiento, crecimiento) son más influyentes que los extrínsecos.
Hackman & Oldham (1976)	Diseño del trabajo y su impacto en el comportamiento y desempeño	Modelo de las características del trabajo	Autonomía y retroalimentación positiva aumentan el rendimiento.
Gagné & Deci (2005)	Motivación autónoma y su impacto en el desempeño laboral	Teoría de la autodeterminación	La motivación intrínseca tiene mayor efecto positivo en el desempeño que la motivación extrínseca.
Bass & Avolio (1994)	Liderazgo transformacional y motivación	Liderazgo transformacional	Los líderes transformacionales mejoran la motivación y el compromiso de los empleados.
Meyer & Allen (1997)	Compromiso organizacional y su relación con el desempeño	Teoría del compromiso organizacional	Los empleados comprometidos muestran comportamientos proactivos y mejoran el rendimiento.
Hofstede (2001)	Cultura organizacional y su efecto en el comportamiento laboral	Dimensiones culturales	Culturas con baja distancia al poder promueven la participación y motivación de los empleados.
Lewin et al. (1939)	Liderazgo autoritario vs. participativo y su impacto en la conducta	Teoría de los estilos de liderazgo	El liderazgo autoritario reduce el compromiso y la motivación, mientras que el participativo los mejora.
Bass & Avolio (1994)	Liderazgo transformacional y motivación	Liderazgo transformacional	Los líderes transformacionales mejoran la motivación y el compromiso de los empleados.
Meyer & Allen (1997)	Compromiso organizacional y su relación con el desempeño	Teoría del compromiso organizacional	Los empleados comprometidos muestran comportamientos proactivos y mejoran el rendimiento.

Tabla 1. Impacto de la conducta laboral en la motivación y desempeño laboral.

Los estudios revisados destacan que la conducta laboral tiene un impacto directo sobre la motivación y el desempeño de los trabajadores, especialmente en el contexto de empresas manufactureras. Robbins y Judge (2020) subrayan que un comportamiento organizacional positivo mejora tanto la satisfacción como el rendimiento, lo cual es respaldado por Herzberg et al. (1959), quienes señalan que los factores intrínsecos (como el reconocimiento y el crecimiento) son más influyentes que los extrínsecos en la motivación.

Hackman y Oldham (1976) enfatizan que la autonomía en el trabajo y la retroalimentación mejoran el desempeño, lo que coincide con Gagné y Deci (2005), quienes afirman que la motivación intrínseca supera en eficacia a la motivación extrínseca. En cuanto al liderazgo, Bass y Avolio (1994) destacan el rol del liderazgo transformacional en la mejora del compromiso y motivación de los empleados, mientras que Lewin et al. (1939) demuestran que los estilos participativos de liderazgo incrementan la motivación, en contraste con el estilo autoritario.

Meyer y Allen (1997) subrayan que un fuerte compromiso organizacional promueve comportamientos proactivos y un mejor rendimiento. Finalmente, Hofstede (2001) destaca que las culturas organizacionales con baja distancia al poder fomentan una mayor participación y motivación de los empleados, lo que es crucial en el contexto de empresas manufactureras donde la estructura jerárquica puede ser un obstáculo. En 2024, las tendencias en la motivación y desempeño laboral se centran en abordar las necesidades emocionales y tecnológicas de los empleados, buscando adaptar las estrategias a un entorno laboral post-pandemia, donde la flexibilidad, la personalización y el uso de tecnología avanzada juegan un papel fundamental. Las principales tendencias son:

1. Trabajo híbrido y flexibilidad laboral: El trabajo remoto y los esquemas híbridos se han consolidado como una tendencia clave para mejorar la motivación y el desempeño de los empleados. Empresas como Google y Microsoft han implementado políticas que permiten a los empleados alternar entre el trabajo remoto y la oficina, lo que contribuye a un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal (Crothers, 2024). Este enfoque no solo mejora la satisfacción de los empleados, sino que también contribuye a la

productividad, al permitir un entorno de trabajo más adaptable y cómodo (Brilliant Ink, 2024).

2. Evaluación basada en el comportamiento y no solo en resultados: Otra tendencia emergente es la transición hacia la gestión del desempeño que evalúa tanto los resultados como el comportamiento del empleado, incluyendo su alineación con los valores y normas culturales de la empresa. Adobe, por ejemplo, ha eliminado las revisiones anuales de desempeño en favor de un sistema continuo que permite una retroalimentación constante y más justa (McKinsey & Company, 2024). Esta tendencia ayuda a los empleados a sentirse más valorados y motivados, ya que su contribución se reconoce de manera integral, más allá de los números o métricas de rendimiento.
3. Bienestar emocional y prevención del burnout: El bienestar emocional de los empleados es ahora una prioridad para muchas organizaciones. Empresas como Salesforce han implementado programas de bienestar que incluyen acceso a servicios de salud mental, tiempo libre para el descanso, y actividades diseñadas para reducir el estrés y prevenir el agotamiento (McKinsey & Company, 2024). El enfoque en la salud mental no solo mejora la motivación, sino que también promueve un entorno de trabajo más saludable y productivo, reduciendo el ausentismo y la rotación de personal.
4. Tecnología para la personalización de la experiencia del empleado: La inteligencia artificial (IA) y otras tecnologías están siendo utilizadas para personalizar la comunicación interna y mejorar la experiencia de los empleados. Brilliant Ink (2024) menciona que empresas están utilizando chatbots y asistentes virtuales para brindar respuestas rápidas y relevantes a las consultas de los empleados, lo que permite una interacción más eficiente y enfocada. Este uso de la tecnología mejora la satisfacción y el compromiso, ya que los empleados reciben un soporte más inmediato y personalizado.
5. Desarrollo continuo y oportunidades de crecimiento: El desarrollo profesional continuo es otra tendencia fundamental para la motivación laboral.

Compañías como Unilever han adoptado programas de capacitación que permiten a los empleados desarrollar nuevas habilidades, preparándolos para roles futuros dentro de la organización. Estos programas no solo mejoran las competencias de los empleados, sino que también fomentan un sentido de propósito y crecimiento continuo, lo que a su vez aumenta la satisfacción y la retención (Crothers, 2024).

Por otro lado, estas tendencias reflejan un enfoque más holístico y adaptativo para la gestión del talento, donde el bienestar emocional, la flexibilidad y el desarrollo continuo son fundamentales para mantener a los empleados motivados y comprometidos. Las empresas que adoptan estas prácticas, como Google, Microsoft, Adobe, Salesforce y Unilever, están logrando resultados positivos al priorizar la experiencia de sus empleados en un entorno de trabajo en rápida evolución.

CONCLUSIONES

Este análisis sobre la conducta laboral, la motivación y el desempeño en empresas manufactureras revela la interrelación entre estos factores y cómo son influenciados por elementos clave como el liderazgo y la cultura organizacional. A partir de la revisión de teorías clásicas, como las de Herzberg (1959) y Hackman y Oldham (1976), se confirma que los factores intrínsecos, como el reconocimiento y la autonomía, juegan un papel decisivo en la motivación de los empleados. Las conductas de ciudadanía organizacional también emergen como un componente relevante para mejorar el rendimiento y fomentar la proactividad, según Organ et al. (2011).

La metodología implementada permitió estructurar y analizar de manera crítica la bibliografía relevante, destacando el papel que juegan tanto las dinámicas internas de las empresas manufactureras como los estilos de liderazgo. Las conclusiones obtenidas reflejan que estilos de liderazgo transformacional, como los propuestos por Bass y Avolio (1994), y una cultura organizacional que promueva la participación y el desarrollo personal, como sugieren Hofstede (2001) y Cameron & Quinn (2011),

resultan esenciales para mejorar el comportamiento laboral y, con ello, el desempeño en las organizaciones.

En cuanto a las tendencias actuales, el trabajo híbrido, el bienestar emocional y el uso de tecnología para la personalización de la experiencia del empleado, son factores determinantes en el escenario post-pandemia. La implementación de estrategias que aborden estas áreas es crucial para mantener la motivación y el compromiso de los empleados en un entorno de rápida evolución.

SUGERENCIAS PARA FUTURAS INVESTIGACIONES

1. Análisis más profundos sobre la influencia de la tecnología: Investigar cómo la digitalización y la inteligencia artificial impactan en la motivación y la conducta laboral en empresas manufactureras.
2. Estudios longitudinales sobre el impacto del trabajo híbrido: Evaluar las consecuencias a largo plazo del trabajo remoto en la satisfacción, productividad y conducta laboral.
3. Nuevos enfoques sobre liderazgo y bienestar emocional: Explorar con mayor detalle cómo diferentes estilos de liderazgo influyen en la salud mental y motivación de los empleados, especialmente en industrias con estructuras jerárquicas rígidas como la manufacturera.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19-31.
- Brilliant Ink. (2024). *11 Trends That Will Shape Employee Engagement in 2024*. <https://www.brilliantink.com>
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework* (3ª ed.). Jossey-Bass.
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1990). A theory of performance. *Personnel Selection in Organizations*, 3570.

- Crothers, J. (2024). *How Top Companies Embrace Performance Management Trends in 2024*. Crothers Consulting. <https://www.crothershrconsulting.com>
- Denison, D. R., Haaland, S., & Goelzer, P. (2014). Corporate culture and organizational effectiveness: Is Asia different from the rest of the world?. *Organizational Dynamics*, 33(1), 98-109.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(4), 331-362.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1988). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources* (5^a ed.). Prentice Hall.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2^a ed.). John Wiley & Sons.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations* (2^a ed.). Sage Publications.
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1332-1356.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* (2^a ed.). John Wiley & Sons.
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created "social climates." *The Journal of Social Psychology*, 10(2), 271-299.
- Liker, J. K. (2004). *The Toyota way: 14 management principles from the world's greatest manufacturer*. McGraw-Hill.
- McKinsey & Company. (2024). *What Employees Say Matters Most to Motivate Performance*. <https://www.mckinsey.com>

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice* (8ª ed.). Sage Publications.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2011). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Sage Publications.
- Pinder, C. C. (2014). *Work motivation in organizational behavior* (2ª ed.). Psychology Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18ª ed.). Pearson.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4ª ed.). Jossey-Bass.