



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Motivación laboral y factores asociados: una revisión
sistemática, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Narrea Hidalgo, Vilma Martha (ORCID: 0000-0001-7373-8151)

ASESOR:

Dr. Candela Ayllón, Víctor Eduardo (ORCID: 0000-0003-0798-1115)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

Momento emotivo para dedicar mi tesis a la familia y amigos que siempre estuvieron y están en momentos de prueba y momentos de éxito, quienes me inspiran con sus buenas acciones e intelecto. Dedico esta tesis a quienes me motivan a ser mejor cada día, a Dios mi creador, a mis padres René y Manuel, y a mis abuelitos que están en el cielo.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por darme el don de la fe, en que sí se puede tener mejor nivel académico y valores. A la Universidad César Vallejo por su exigencia académica, a mi familia que son mi gran motivación para superarme cada día.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización	12
3.3. Escenario de estudio	13
3.4. Participantes	13
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.6. Estrategia de búsqueda	14
3.7. Procedimiento y procesos de revisión	16
3.8. Rigor científico	18
3.9. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	37

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Teorías de motivación laboral más importantes a través del tiempo.</i>	9
Tabla 2	<i>Factores o dimensiones de motivación laboral.</i>	12
Tabla 3	<i>Variables relacionadas a la motivación laboral.</i>	13
Tabla 4	<i>Categorías y subcategorías de motivación laboral.</i>	15
Tabla 5	<i>Búsqueda con operadores booleanos, usando palabras claves en base de datos internacionales.</i>	18
Tabla 6	<i>Resultados de factores de motivación laboral más importantes para las organizaciones.</i>	24
Tabla 7	<i>Resultados de variables relacionadas a la motivación laboral más importantes para las organizaciones.</i>	27

Índice de figuras

Figura 1	<i>Búsqueda inicial en base de datos internacionales.</i>	20
Figura 2	<i>Proceso de selección.</i>	20

Resumen

Esta investigación tiene el objetivo de realizar una revisión sistemática de la motivación laboral y los factores asociados a nivel internacional. Correspondió a una investigación de tipo básico y diseño narrativo de tópicos, realizándose la búsqueda de artículos en revistas indexadas dentro del período 2013-2020 consultado en bases de datos internacionales, donde 20 artículos cumplieron los criterios de inclusión. En la presente revisión sistemática (RS), se planteó los objetivos de la forma siguiente: 1) la motivación laboral (ML) que aumenta otras variables; 2) los factores intrínsecos que aumentan la motivación laboral; 3) los factores extrínsecos que intervienen en la motivación laboral; 4) otros factores de motivación laboral; que la aumentan. Se concluyó que: 1) la motivación laboral está relacionada en forma directa con otras variables, como satisfacción y desempeño laboral; 2) los factores intrínsecos generan mejores resultados como autorrealización y autoestima; 3) los factores extrínsecos generan menores resultados como remuneración y ambiente laboral; 4) la motivación laboral es multifactorial. Se recomienda continuar con revisiones sistemáticas de los factores de motivación intrínsecos y su aumento en diversas variables.

Palabras claves: motivación laboral, motivación intrínseca, motivación extrínseca, desempeño laboral, satisfacción laboral.

Abstract

This research aims to carry out a systematic review of work motivation and associated factors at an international level. It corresponded to a basic type research and narrative design of topics, performing a search for articles in indexed journals within the period 2013-2020 consulted in international databases, where 20 articles met the inclusion criteria. In the present systematic review (SR), the objectives were set as follows: 1) work motivation (ML) that increases other variables; 2) the intrinsic factors that increase work motivation; 3) extrinsic factors involved in work motivation; 4) other work motivation factors; that increase it. It was concluded that: 1) work motivation is directly related to other variables, such as job satisfaction and performance; 2) intrinsic factors generate better results such as self-realization and self-esteem; 3) extrinsic factors generate lower results such as remuneration and work environment; 4) work motivation is multifactorial. It is recommended to continue with systematic reviews of intrinsic motivational factors and their increase in various variables.

Keywords: labor motivation, intrinsic motivation, extrinsic motivation, job performance, job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

El colaborador en su labor en las organizaciones, pasa por diversas etapas y muchas veces se encuentra desmotivado en su trabajo; lo cual se expresa en su bajo desempeño laboral y productividad. Esta realidad es perjudicial para el colaborador y para las organizaciones porque tienen pocas utilidades, colaboradores desmotivados, desempeño laboral deficiente entre otros.

Reeve (1994) hizo una pregunta importante “¿Qué causa la conducta para lograr motivación en los colaboradores?, y deriva a otras preguntas “¿Qué causa dicho comportamiento?”, “¿Cómo perdura en el tiempo?”, “¿Por qué unos están más motivados que otros? ¿A qué se deben esas diferencias?” preguntas importantes que se hacen muchos directivos de las organizaciones que se preocupan por tener colaboradores motivados y con satisfacción laboral.

La motivación laboral (ML) tiene una amplitud de factores de acuerdo a los estudios realizados por los autores y desde la visión de sus distintos enfoques y teorías. Desde el campo de la psicología se refieren a ella como un impulso al desarrollar necesidades (Maslow, 1964), otros investigadores desde el estudio de la administración de empresas, la señalan como una voluntad para ejercer esfuerzo hacia el logro de las metas (Robbins, 2006) además, otros consideran que la motivación y la satisfacción se encuentran relacionadas (Manjarrez et al., 2020), Ardovin (2000) y (Hodgetts y Altman, 2017).

La motivación laboral se entiende como una inducción del comportamiento laboral que guía el rendimiento de la persona hacia los objetivos de la organización. Asimismo, se clasificó la motivación en dos dimensiones, llamados factores en esta investigación, motivación intrínseca y extrínseca. Se diferencian las dos dimensiones, en que la motivación intrínseca es interna y la motivación extrínseca es externa (Hee et al., 2016).

Teniendo en consideración la definición de Robbins (2003) quien señaló que motivación laboral es la voluntad de llevar adelante grandes esfuerzos para lograr

los propósitos de la organización, condicionada para satisfacer alguna necesidad. Del mismo modo, Benavides (2017) plantea que su estudio es significativo y señala que es un pilar fundamental en los ámbitos laborales por cuanto permite identificar qué actividad o labor realizarán los colaboradores con mayor entusiasmo, factor que está relacionado a su capacidad laboral y por consiguiente con la eficacia en la cual realiza su jornada laboral.

De acuerdo a las diversas teorías y experiencias laborales que ocurren en el mundo, se observa que están inmersos los factores de motivación en todas las organizaciones. Es así que encontramos la teoría bifactorial, que se expresan en factores higiénicos y motivacionales (Herzberg, 2000); la teoría de la Autodeterminación (TAD), (Ryan y Deci, 2000); motivación intrínseca, extrínseca y desmotivación (Ryan, 1995); teoría de las relaciones humanas de Chiavenato (2006) y la jerarquía de necesidades (Maslow, 1964) entre otros.

Asimismo, el conocimiento y ejecución de las teorías de motivación laboral en el mundo son necesarias para todos los colaboradores, debido a que se pueden aplicar en el área laboral para mejorar la productividad y rendimiento laboral idóneo y competitivo en las organizaciones; ya que vivimos en un mundo globalizado y competitivo.

Por todo lo expuesto en líneas anteriores, mediante la adecuada aplicación de las teorías de motivación laboral, será muy significativo para el crecimiento y productividad de las organizaciones, conociendo y aplicando los diversos criterios que enfocan la motivación laboral. Mediante esta información científica de los investigadores se podrá llevar este conocimiento a los colaboradores para que tomen conciencia y reflexionen sobre su labor diaria en las organizaciones empresariales; con la finalidad de procesar la producción y mejorar los servicios de calidad para el crecimiento económico de nuestro país.

Después de todo lo analizado, es importante responder la siguiente pregunta ¿Cuáles son los factores más relevantes y variables asociadas a la motivación laboral en las organizaciones, entre los años 2014 al 2020?

Toda esta investigación será seleccionada, organizada y sistematizada; utilizando la revisión sistemática (RS) para ello.

Objetivo general: Identificar las variables asociadas a la motivación laboral y determinar los factores más relevantes. Objetivos específicos: Identificar las variables asociadas a la motivación laboral. Determinar los factores intrínsecos más relevantes de la motivación laboral. Determinar los factores extrínsecos más relevantes de la motivación laboral. Identificar otros factores que inciden en la motivación laboral.

II. MARCO TEÓRICO

Cuando hablamos de motivación laboral, en esta temática encontramos aportes de muchos investigadores a nivel internacional y nacional, ya que es importante para el mundo organizacional que generan fuentes de ingresos.

A nivel mundial, en un estudio en EEUU, practicado por Beard et al., (2004) acerca de una importante empresa bancaria, explicó que los directivos que aplicaban su gestión apoyando a sus colaboradores, encontraron elevada satisfacción laboral basada en las necesidades intrínsecas, con una mejor disposición en su jornada laboral, evidenciando mejoras en sus escalas de bienestar psicológico, consiguientemente mayor productividad, en relación con los colaboradores de directivos quienes ejecutaban mayor control.

A nivel de Latinoamérica, en Argentina, en una investigación realizada se puso énfasis en el riesgo, impacto emocional y el esfuerzo continuo en la jornada de los bomberos. En este sentido, la jornada que realizan se percibe como entrega, con el propósito de rescatar vidas y salvar bienes de gentes que no conocen. La actividad laboral, se encuentra relacionada a la búsqueda de metas significativas, que realzan los objetivos que caracteriza la ocupación de los sujetos en sus ocupaciones, ya sea técnico, artístico, actuarial, docencia, tal como lo explican los investigadores. (Piedimonte y Depaula, 2016).

En México, en el Estado Zulia, uno de las situaciones problemáticas más usuales que se presenta, es motivar al recurso humano, por medio de ingresos y convenios colectivos, sin tener en cuenta la particularidad del colaborador o lo que le motiva. Es en esta realidad del estilo gerencial y la motivación laboral de los docentes, pareciera presentar un desfase entre lo ofrecido y la satisfacción de los profesores, puesto que aparece la ausencia de identificación con la organización, conflictos en las relaciones personales entre adjuntos al trabajo, de tal manera que incide con el rompimiento de las relaciones humanas en menoscabo de los servicios que brindan las organizaciones de tipo educativa (Alvarado, 2016).

Según una investigación ejecutada por el BID, el 80% de los latinoamericanos están satisfechos con su empleo, contando con una satisfacción mayor que los trabajadores de otros países con altas remuneraciones como países del oriente asiático (Arboleda y Cardona, 2018).

A nivel nacional, tenemos altas tasas de desempleo, que no exporta productos y servicios elaborados; se caracteriza por exportar materia prima natural. Por eso, es importante conocer y aplicar las teorías de motivación laboral para tener empresas de alta productividad, que exporten nuestros productos y servicios procesados, innovadores y creativos. En un estudio, realizado con personal médico en el servicio de emergencias de adultos en un hospital regional, se encontró un nivel medio de satisfacción laboral, donde la poca disponibilidad de recursos fue el principal factor (Arboleda y Cardona, 2018).

En la presente revisión sistemática (RS) realizada mediante la búsqueda de investigaciones de motivación laboral y factores asociados, en los diversos autores donde se encontró que los investigadores se basan por una parte en las propuestas del psicólogo Maslow (1964), Pairó y Prieto (2002), Albano et al., (2019), Kanfer, Chen, y Pritchard (2012). Asimismo, los investigadores en la administración de empresas sin dejar de lado los aspectos de psicología como Robbins (2006) y Chiavenato (2010). También relacionando la motivación con la satisfacción laboral como lo plantea Manjarrez et al., (2020).

Existen diversos conceptos de motivación de acuerdo a diversos enfoques y autores. El término motivación, viene de dos palabras latinas motus “movido” y motio “movimiento”. Mientras que para Chiavenato (2009) el origen etimológico proviene de “moveré”, que significa mover. La motivación laboral es de suma importancia en diversos ámbitos de la actividad humana, y con mayor razón en el campo laboral, que es la que impulsa la realización hacia una mejora continua del trabajo. Esta multifactorialidad hace que sea estudiado de diversos enfoques y concepciones.

Maslow (1964) citado en las investigaciones de Checa (2016), Orbe (2018) y Sánchez et al., (2017), señaló que la motivación es el impulso que tiene el sujeto al desarrollar necesidades y propósitos elevados, que conlleva a una satisfacción. Propone la pirámide de jerarquía de las necesidades, donde le da significación al estrato superior donde se ubica la autorrealización y motivación de crecimiento o autoestima, siendo así que cuando se cubren las carencias de un nivel, aparecen las necesidades del orden superior.

Robbins (2006) citado por Alvarado et al., (2016) señaló a la motivación laboral como la voluntad de poner en ejercicio niveles de esfuerzo con el consiguiente logro de metas, sean de carácter individual o de la organización. Es por esto que, para la excelencia de la empresa es importante señalar las metas de forma clara y bien definida, de esta manera alcanzar los objetivos, logrando un beneficio conjunto de crecimiento individual como institucional.

Pairó y Prieto (2002) citados por Manjarrez et al., (2020) explicaron que la motivación laboral refiere a todo un proceso psicológico que está relacionada con los impulsos, la dirección e insistencia del comportamiento. Una buena parte de la jornada de trabajo se encuentra motivada.

Albano et al., (2019) indicaron que es un proceso interno que determina el comportamiento. Todo comportamiento es motivado. Puede ser casi automático e inconsciente y con gran esfuerzo, pero en todo caso está presente.

La motivación laboral es un proceso psicológico que se relaciona con el esfuerzo personal, con acciones concernientes a la labor que desempeña, que incluye dirección, intensidad y persistencia de estas acciones (Kanfer, Chen, y Pritchard, 2012).

Para Chiavenato (2010) citado por Alvarado et al., (2016) y Hernández et al., (2018) indica que el término motivación, tiene que ver con la actividad para producir resultados. Asimismo, expresa que la motivación laboral es la energía que impulsa al sujeto a satisfacer la necesidad. Es el ciclo de estimulación que los sujetos se

ubican en un estado de equilibrio, pero se rompe cuando surge un inconveniente, creando conflictos internos y generando nuevos impulsos hasta poder satisfacerla. Una vez lograda cubrir la necesidad, retoma el equilibrio.

Para Bisquerra (2000) es un concepto hipotético - teórico quien lo define como fases del comportamiento. Están relacionadas con diversas variables como: activación, direccionalidad, intensidad y coordinación del comportamiento con el fin de conseguir las metas deseadas.

Lévy (2001) citado por, Orbe M. (2018) para quien la motivación es un concepto multifactorial, porque apela a los criterios de dirección, de intensidad y de duración. La motivación laboral es, en consecuencia, una vía importante para la competitividad. Es decir, motivar a cada uno de los sujetos que conforman la organización, ya que son considerados como el motor de vital importancia ante las competencias que se nos presentan en una época globalizada.

La motivación aumenta la acción de diversas variables. Solf (2006) citado en las investigaciones de Checa (2016), al explicar acerca de la relación entre motivación intrínseca y personalidad, adquiere importancia la variable necesidad de crecimiento, propuesta por Hackman y Oldham, quienes la señalaron como el interés de los colaboradores para el aprendizaje, desarrollo, y avance, superando el aquí y ahora.

Checa V. (2016) señala que la motivación es una coordinación de acciones, que pone en juego la personalidad del sujeto. Resaltando la personalidad del individuo. Es en el momento que se propone un objetivo, se elabora una estrategia para llegar a la meta, es donde insurge la motivación que se comprende como la sinergia que ayuda al sujeto para que insista en la ruta trazada para lograr la cúspide; eso es considerando lo ideal porque alcanzar el desenlace positivo se presenta por medio de esfuerzo y sacrificio.

Manjarrez et al., (2020) explican que la motivación y la satisfacción se encuentran enlazadas en razón a la relación de dependencia que hay entre estas variables. Es decir, que la motivación aumenta el nivel de satisfacción laboral.

Terry (1,990) señala que la motivación es una necesidad que activa el comportamiento, es el impulso y la fuerza que orienta al comportamiento en una dirección específica. El cumplimiento de los objetivos son los incentivos que refuerzan la satisfacción, que a su vez garantiza la continuidad de las necesidades.

Ardivin (2000) en su estudio logró identificar que la motivación es un elemento para la mejora en la satisfacción y por ende en el aumento de la productividad. También, es importante que los equipos directivos le den importancia al ejecutar procesos que permitan a los trabajadores alcanzar una motivación durante su jornada, así de esta manera alcanzar satisfacción, eficacia y disminuir los motivadores externos, como regalías o monitoreo coercitivo, que amplía la inversión a la organización. Ver *Anexo 1*.

A continuación, se mencionan las diversas teorías de motivación laboral; donde se encontró que los investigadores se basan por una parte en la teoría bifactorial, que se expresan en factores higiénicos y motivacionales (Herzberg, 2000), teoría de las necesidades de Maslow, teorías de las tres necesidades de McClelland. También, la Teoría de la Autodeterminación (TAD) (Ryan y Deci, 2000), con su exquisita variedad de motivación autónoma o autodeterminada y motivación controlada, llevan a tres necesidades básicas: competencia, relación y autonomía.

Asimismo, (Gagné y Deci, 2005) en su Teoría de la Evaluación Cognitiva, donde desarrolla la Motivación intrínseca, motivación extrínseca y desmotivación (Ryan, 1995), la teoría de las relaciones humanas (Chiavenato, 2006) y su interacción del colaborador con las situaciones interesantes que rodean el trabajo. (Pairó y Prieto, 2002).

Ryan y Deci (2000) citado por Piedimonte y Depaula (2016), plantean la Teoría de la Autodeterminación (TAD), la cual orienta hacia el desarrollo de los sujetos y sus requisitos innatos. Iniciando de eventos experimentales, reconociendo un trío de requisitos básicos: autonomía, relación y competencia. Las cuales tienen que ser satisfechas, que el colaborador sienta un bienestar constante. Sin embargo, si no logran ser satisfechas, resultan una enfermedad.

Tabla 1*Teorías de motivación laboral más importantes a través del tiempo.*

Autor	Año	Teoría	Resumen
Abraham Maslow	1943	Teoría de las Necesidades	Cinco necesidades humanas jerarquizadas, luego de satisfacer dicha necesidad, pasa al siguiente nivel. Necesidades fisiológicas, seguridad, pertenencia y amor, estima, autorrealización o autoactualización que es el máximo nivel deseado.
Frederick Herzberg	1959	Teoría de los dos Factores	Motivadores e higiene que orientan el comportamiento en el trabajo. Motivadores: logros y reconocimiento, independencia laboral y responsabilidad. Higiene: sueldos y recompensas, política de la organización, relaciones humanas entre los colaboradores, ambiente laboral, supervisión, seguridad en el trabajo, crecimiento-madurez-consolidación,
Douglas Mc Gregor	1960	Teoría X y Teoría Y	Son teorías opuestas; "X" la jerarquía están seguros que los colaboradores se motivan bajo presión; en la "Y" los jefes sostienen que los colaboradores están motivados por la necesidad del trabajo.
David Mc Clelland	1961	Teoría de las Necesidades	Se basa en tres necesidades: poder, asociación y realización, para sentirse motivados en el trabajo.
Victor Vroom	1964	Teoría de las Expectativas/Valoración.	Denota tres dimensiones: 1) Expectativa, define que el esfuerzo llevará a la meta deseada; poniendo énfasis en el esfuerzo-rendimiento. 2). Lo atractivo, conveniente y satisfactorio de los resultados planteados que fueron valorados anteriormente. 3) La creencia en plantearse un nivel de rendimiento con el cual lograrán las metas deseadas.
Locke	1969	Teoría de fijación de metas	Fijar la meta permite la activación de la motivación. Las metas adquieren importancia en toda actividad laboral, impulsan el comportamiento para mejorar el rendimiento.
Ardelfer Clayton	1972	Teoría ERC; Existencia, Relación y Crecimiento de Alderfer Clayton	Inicia con la base de Maslow. En esta teoría las necesidades humanas se clasifican en tres dimensiones. 1) Existenciales que son las mencionadas por Abraham Maslow. 2) Relación, que enfoca las relaciones humanas entre colaboradores. 3) Crecimiento, donde alcanzan su apogeo toda la creatividad del colaborador. Tener en cuenta que se deben satisfacer también las necesidades superiores, de lo contrario, regresarán las necesidades inferiores.
Bandura	1997	Teoría Social Cognitiva	Motivación al establecer expectativas de autoeficacia, que determinarán las metas fijadas, dedicación, esfuerzo y persistencia.
Abade	2010	Teoría de la autoexigencia	Implantar gran autoexigencia para obtener grandes logros. Todo sujeto debe entender el nivel de trabajo que una meta requiere y comprometerse a ejecutar todas las actividades que lograrán el éxito.

Las dimensiones o factores de la motivación laboral son diversas, de acuerdo a los enfoques y autores. Gagné y Deci (2005) citado por Piedimonte y Depaula (2016), sustenta que es relevante dejar en claro la diferencia entre dos tipos de motivaciones; como la motivación controlada y autónoma. Aclaran que la motivación controlada, se trata de una acción con presión exterior. Y la motivación autónoma refleja el actuar ya, el cual es formado por la conducta de la persona y la experiencia de la persona.

Herzberg (2000) citados por Manjarrez et al., (2020) y Marín y Placencia (2017), señala dos factores de motivación laboral; higiénicos y motivacionales, donde los factores higiénicos se refieren a las condiciones de la jornada laboral, motivaciones físicas del trabajo, motivaciones ambientales del trabajo, remuneración económica, beneficios sociales, política de la empresa, monitoreo, clima laboral, reglamentos y oportunidades al puesto de trabajo, son los que motivan, son idóneos para la satisfacción.

Ryan (1995) citado por Piedimonte y Depaula (2016) quien plantea 3 tipos de motivación: intrínseca, extrínseca y desmotivación. Chiavenato (2006) citado por Hernández et al., (2018) propone una clasificación de las diversas teorías de la administración. Las teorías clásicas, neoclásica y estructuralista resaltan la estructura. En contraste, las teorías de las relaciones humanas, del comportamiento organizacional se centran en las personas. También la teoría de la contingencia hace énfasis en la tecnología. Por último, la teoría del caos y complejidad, la del capital intelectual se enfocan en la competitividad.

Pairó y Prieto (2002), citados por Manjarrez et al., (2020) sostiene que la motivación desde un punto de vista de la conducta, responde a la intervención de dos factores del trabajo, como: “motivadores del entorno laboral” y “motivadores del contenido del trabajo”. Los primeros se refieren a la particularidad del ambiente físico donde se confluje la jornada de trabajo, donde se caracteriza por su naturaleza social y material. Los motivadores del contenido del trabajo, se caracterizan por aspectos internos del trabajo ligados al desempeño laboral del colaborador.

Manjarrez et al., (2020) quien señaló que los factores de motivación laboral están conectados con el puesto laboral, deberes y tareas laborales. Si los factores motivacionales son adecuados, entonces, elevan la satisfacción laboral, si son deficientes reducen la satisfacción laboral. Por lo tanto, llamamos factores de satisfacción laboral que constituyen el contenido del puesto: delegación de responsabilidades, libertad para tomar decisiones, posibilidad de ascenso en el puesto de trabajo, aplicación de las habilidades laborales, formulación de objetivos y evaluación en el trabajo, simplificación del puesto de trabajo, potenciamiento del puesto laboral.

Maslow (1964) citado por Benavides (2017) establece que los seres humanos poseen diversas necesidades: fisiológicas, de seguridad, sociales, necesidades de estima y de realización personal, sostiene que va en orden ascendente, si una necesidad es satisfecha, sigue la siguiente necesidad en la escala para satisfacer dejando de lado las motivaciones ya logradas. Se clasifica como factores extrínsecos, las necesidades fisiológicas, seguridad y sociales; y factores intrínsecos, autoestima y autorrealización.

McClelland, citado por Benavides (2017) destaca tres factores de motivación que enmarcan la motivación laboral, entre las que tenemos: necesidad de logro, necesidad de poder, necesidad de afiliación. Esta situación mueve la conducta del colaborador para mejorar su desempeño laboral. Las necesidades, de poder y afiliación se fortalecen o debilitan de acuerdo a las asociaciones del pasado, relacionados al desempeño laboral y recompensas laborales que se dieron en la consecución de las metas de la organización.

A lo expresado por los distintos autores sobre los factores asociados a la motivación laboral, se puede señalar que la motivación del colaborador es fundamental en toda organización y se convierte en un objetivo necesario a lograr por parte de los que gestionan una mayor productividad; ya que a través de ella permite orientar la voluntad y esfuerzo de cada uno de sus colaboradores; hacia la eficacia, eficiencia y satisfacción en la experiencia vivencial al desempeñar su trabajo, cumpliendo las metas estratégicas de la organización. *Ver Anexo 2.*

Tabla 2*Factores o dimensiones de motivación laboral.*

Autor	Año	Teoría	Factores o dimensiones
Abraham Maslow	1943	Teoría de las Necesidades	Necesidades fisiológicas, seguridad, pertenencia y amor, estima, autorrealización o autoactualización que es el máximo nivel deseado.
Frederick Herzberg	1959	Teoría de los dos Factores	Factores Motivadores: logros y reconocimiento, independencia laboral y responsabilidad. Factores de Higiene: sueldos y bonificaciones, política de la organización, relaciones con los colaboradores del ámbito laboral, ambiente físico, supervisión, seguridad en el trabajo, crecimiento-madurez-consolidación.
Douglas Mc Gregor	1960	Teoría X y Teoría Y	En la Teoría "X": los jefes aseguran que los colaboradores sólo actúan bajo presión y amenazas. En la Teoría "Y" los directivos consideran que, creando condiciones idóneas para trabajar, el colaborador mejorará sus resultados.
David Mc Clelland	1961	Teoría de las Necesidades de Motivación.	Necesidad de poder. Necesidad de asociación o afiliación. Necesidad de realización.
Victor Vroom	1964	Teoría de las Expectativas/Valoración.	Factor Expectativa: probabilidad subjetiva de que el esfuerzo llevará a un resultado. esfuerzo-rendimiento. Factor lo atractivo: conveniente y satisfactorio de los resultados previstos, habiendo sido valorados. Factor creencia: creer que un nivel de rendimiento logrará resultados esperados.
Locke	1969	Teoría de fijación de metas	Factor meta: que sea accesible y real, lejos del idealismo.
Ardelfer	1972	Teoría ERC; Existencia, Relación y Crecimiento de Alderfer Clayton	Factores Existenciales: las necesidades de la pirámide de Maslow. Factor Relación: énfasis en relaciones interpersonales agradables. Factor Crecimiento: desarrollo de la creatividad personal.
Bandura	1997	Teoría Social Cognitiva	Factor autoeficacia: determinarán las metas fijadas.
Abade	2010	Teoría de la autoexigencia	Factor autoexigencia: exigirse al máximo para obtener logros exitosos.

Asimismo, diversos autores expresan que la motivación laboral, favorece el aumento de otras variables como: satisfacción laboral, desempeño laboral, liderazgo, clima organizacional, trabajo en equipo, estilo gerencial, resiliencia, entre otros. Se presenta la siguiente tabla con los aportes.

Tabla 3

Variables relacionadas a la motivación laboral.

Autor	Año	Variable	Resultados
Zuta Arriola, Noemí; et al.	2008	Desempeño laboral	La Motivación laboral ejerce mucha influencia en el desempeño laboral de los profesores de las Práctica Clínica de la Escuela Profesional de Enfermería. Las formas de Motivación aplicados a docentes inciden en su desempeño laboral, teniendo un nivel de desempeño laboral medio.
García, M. y Forero, C.	2014	Satisfacción laboral	La motivación laboral es la variable que mayor correlación tiene con la satisfacción laboral y el liderazgo.
Calderón, V., N. Checa, y Caguana, T. H. R.	2018	Liderazgo	Se logró el objetivo general, existe influencia del liderazgo en la motivación laboral del colaborador de la sede sur de la Sociedad Ecuatoriana Pro-Rehabilitación de los Lisiados en el año 2016.
Espinoza, M. R. F.	2017	Resiliencia	La motivación laboral permitió a los docentes a enfrentarse a la violencia en el interior y exterior de la entidad educativa, a adaptarse a la realidad de tener pocos recursos materiales y económicos característicos de las escuelas de El Salvador; de esta forma aprende a ser resiliente. Por lo tanto, debe desarrollarse la motivación y resiliencia en el maestro, para generar esa energía interna que logrará alcanzar los mejores aprendizajes en sus alumnos.
Nogueira Jeremias, A. T., y Pedro Miguel Alves, R. C.	2019	Trabajo en equipo (TE)	Los resúmenes, de dieciocho publicaciones científicas con niveles de calidad media a alta, corroboran la idea de que TE favorece la satisfacción y la motivación. Se recomienda TE en los servicios de salud, bajo la forma de colaboración, como proceso de relación formal entre trabajadores.
Katherine Zelada-Rodríguez, Víctor Delgado-Céspedes.	2017	Clima organizacional	Existe relación significativa entre la motivación laboral de los agentes de seguridad y vigilancia privada y el clima organizacional de la Empresa especial Bucranio SAC, con una correlación de Pearson ($r=0,406$). Se encontró que los factores motivacionales influyen directamente con el Clima Organizacional ($r=0,406$). Los factores de la motivación y dimensiones del Clima

Organizacional pueden ser manipuladas para elevar los niveles de motivación en los agentes de seguridad y vigilancia privada de la empresa, pudiendo influir en la satisfacción de los colaboradores frente a sus necesidades, aumentando la productividad, eficiencia y competitividad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La revisión sistemática es “el resumen de los resultados de investigaciones científicas sobre algún tema o teoría” que se decidió obtener (Vidal, 2015). La investigación del tema y su marco teórico, debe ser muy analítica en las bases de datos científicas internacionales, teniendo en cuenta que el sujeto de investigación son todos los estudios clínicos importantes (Araujo, 2011). El tipo de investigación es básico con enfoque cualitativo; porque contribuye a incrementar el conocimiento científico (Bunge, 2018). El diseño fue narrativo de tópicos, se enfocó en un tema específico (Mertens, 2010).

Estas revisiones sistemáticas tienen diferentes metodologías y resultados, obteniendo conclusiones objetivas. (Sobrido M. y Rumbo J., 2018).

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

La motivación laboral tiene diversas categorías y subcategorías, dependiendo de la Teoría motivacional, realizando la siguiente tabla.

Preguntas centrales	Categorías	Sub Categorías
¿Cuáles son las variables aumentadas como consecuencia de la motivación laboral?	Variables asociadas	<ul style="list-style-type: none">• Desempeño laboral• Satisfacción laboral• Liderazgo• Resiliencia• Trabajo en equipo• Clima organizacional
¿Cuáles son los factores asociados que aumentan la motivación laboral?	Factores asociados	<ul style="list-style-type: none">• Factores intrínsecos• Factores extrínsecos• Otros factores

Tabla 4: Matriz de categorización. Fuente: Elaboración propia, 2020

3.3. Escenario de estudio

El presente escenario de estudio se dio en el contexto organizacional internacional y nacional, realizando la búsqueda de artículos de revistas indexadas, usando las palabras claves relacionadas a los factores de motivación laboral y variables que son incrementadas. Luego de intensas búsquedas en las bases de datos reconocidos; se consideró al final, un promedio de 20 investigaciones elegidas, dentro de los límites de tiempo elegidos desde 2014 hasta 2020.

3.4. Participantes

Los participantes son investigaciones científicas seleccionadas utilizando la revisión sistemática, considerando criterios de inclusión y exclusión; que contengan información relacionada al tema elegido. Asimismo, se incluyó artículos de revistas indexadas, ubicadas en bases de datos reconocidos a nivel mundial; siempre relacionando con las variables y factores asociados a la motivación laboral que es el asunto principal de esta investigación.

Esta revisión sistemática incluyó investigaciones como artículos de revistas indexadas en bases de datos nacionales e internacionales reconocidas que implicaron las variables asociadas a motivación laboral y los factores que más inciden en ella.

Se usó el criterio del investigador para limitar la muestra a lo requerido (Otzen, T. y Manterola, 2017).

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La técnica utilizada fue de análisis documental, donde se realizó el análisis de la información (Bernal, 2010). Se utilizó estrategias de búsqueda científica; donde combinó frases con una o varias palabras, utilizando operadores para delimitar, definir y ampliar lo que se está buscando, también utilizó palabras AND, OR y NOT, teniendo en cuenta que se escribieron con letras mayúsculas para reconocer los operadores booleanos.

El instrumento de recolección de datos de los 20 artículos seleccionados para la revisión sistemática, fueron fichas técnicas, con información de autor, referencia, concepto (Anexo 3); y autor, referencia resumen (Anexo 4).

3.6. Estrategia de búsqueda

La actual revisión sistemática usó la metodología planteada de Scoping Review, en la cual se usaron las siguientes bases de datos internacionales EBSCO, PROQUEST, PubMed, Scopus, Dialnet, Redalyc, y SciELO se completó una indagación manual en los listados de referencias de los artículos científicos resultantes. La búsqueda tuvo el límite entre enero 2014 hasta diciembre 2020 escritos en inglés, español y portugués, con investigaciones científicas que presentan resumen, introducción, y conclusiones.

Asimismo, se empleó palabras claves, realizándose la indagación exhaustiva encontrando los títulos buscados. También se realizó la búsqueda para ver las coincidencias de los títulos, introducción, resúmenes, palabras claves de las diferentes investigaciones, la indagación de la bibliografía entre otros. Se hace énfasis, que las referencias fueron archivadas alfabéticamente en carpetas de trabajo por separado, anotando la Base de Datos encontrada. Concordando con los resultados encontrados, se continuó completando la búsqueda investigativa de forma manual de las demás listas de referencia de los artículos científicos que faltaban; poniendo atención especial las más relevantes.

En esta revisión sistemática (RS), se empleó búsquedas estratégicamente efectivas con operadores booleanos, donde se combinan palabras claves para poder buscar en las diferentes bases de datos internacionales aplicando los operadores booleanos (AND, OR y NOT); encontrándose de estas formas los artículos indexados y tesis necesarios para la presente investigación sobre motivación laboral y factores asociados; como las variables relacionadas a ella.

En la siguiente tabla se describe la estrategia de investigación booleana utilizada.
Tabla 5.

EBSCO	“motivation” OR “motivation factors” OR “motivation dimensions” AND “work” AND “labor” OR “intrinsic” OR “extrinsec” NOT “satisfaction”
PROQUEST	“motivation” OR “motivation factors” OR “motivation dimensions” AND “work” AND “labor” OR “intrinsic” OR “extrinsec” AND “managerial style” NOT “satisfaction”
PUBMED	“motivation” OR “motivation factors” OR “motivation dimensions” AND “work” AND “labor” OR “intrinsic” OR “extrinsec” NOT “satisfaction”
SCOPUS	“motivation” OR “motivation factors” OR “motivation dimensions” AND “work” AND “labor” OR “intrinsic” OR “extrinsec” NOT “satisfaction”
DIALNET	“motivation” OR “motivation factors” OR “motivation dimensions” AND “work” AND “labor” OR “intrinsic” OR “extrinsec” NOT “satisfaction”
REDALYC	“motivation” OR “motivation factors” OR “motivation dimensions” AND “work” AND “labor” OR “intrinsic” OR “extrinsec” AND “work satisfaction” AND “job performance”
SciELO	“motivation” OR “motivation factors” OR “motivation dimensions” AND “work” AND “labor” OR “intrinsic” OR “extrinsec” AND “work satisfaction” AND “job performance”

Tabla 5: Búsqueda con operadores booleanos, usando palabras claves en base de datos internacionales. Fuente: Elaboración propia, 2020

Criterios de inclusión y exclusión

Se consideró criterios de inclusión y exclusión referidos a la teoría de búsqueda, se consideró principalmente artículos de revistas indexadas en portugués, lengua española e inglés americano, todo dentro del entorno de los factores de motivación laboral, teniendo en cuenta a los colaboradores como población estadística

elegida. En el procedimiento de elección y clasificación se consideró las fuentes bibliográficas donde se determinan los factores de motivación intrínseca, extrínseca y otros.

Criterios de inclusión:

- Investigaciones académicas, como artículos de revistas indexadas.
- Investigaciones desde enero 2014 hasta diciembre 2020.
- Investigaciones científicas incluidas en la plataforma de datos internacionales reconocidos.
- Investigaciones científicas en lengua española, portugués e inglés.
- Investigaciones científicas completas.

Criterios de exclusión:

- Se excluyó informes y periódicos.
- Se excluyó investigaciones científicas antes del 2014.
- Se excluyó investigaciones científicas que están en otros idiomas, excepto la lengua española, portugués e idioma inglés.
- Investigaciones científicas incompletas no se tomaron en cuenta.

3.7. Procedimiento y procesos de revisión

Inicialmente en la búsqueda inicial de motivación laboral y factores asociados, en las bases de datos internacionales se encontró 38 789 artículos de revistas indexadas, de los cuales se encontró en EBSCO 21 652, Scopus 16 515, Dialnet 351, PubMed 203, Scielo 44, ProQuest 21 y Redalyc 3; una gran cantidad de investigaciones al respecto (Figura 1).

En la actual revisión sistemática se excluyó 15 artículos de revistas indexadas, considerando que se revisó, investigó y eligió información de plataforma de datos internacionales. Asimismo, en las sucesivas investigaciones, se seleccionó información basada en la relevancia de la bibliografía con los criterios de inclusión requeridos.

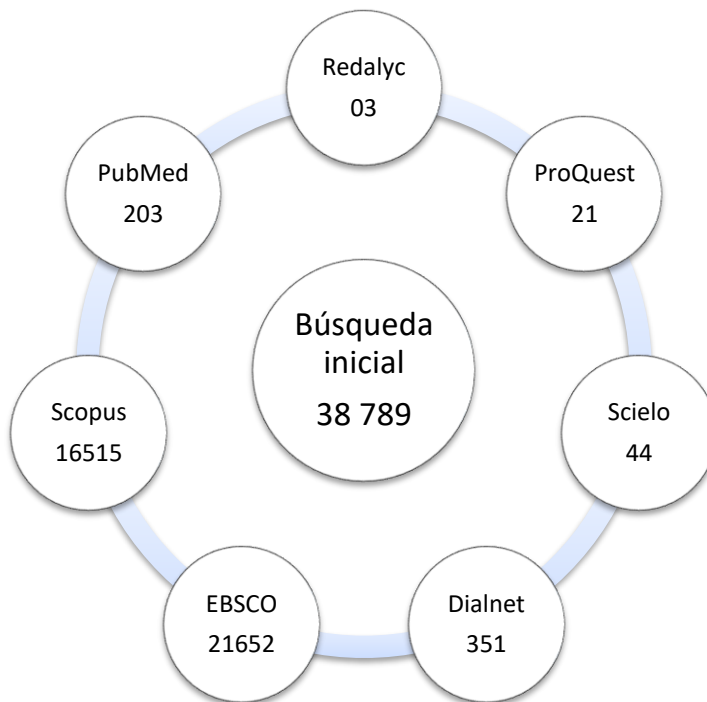


Figura 1: Búsqueda inicial. Fuente: Elaboración propia, 2020.

Inmediatamente después, se investigaron los artículos considerados por inclusión y exclusión; considerando autor, año, referencia, y resultados de la información seleccionada.

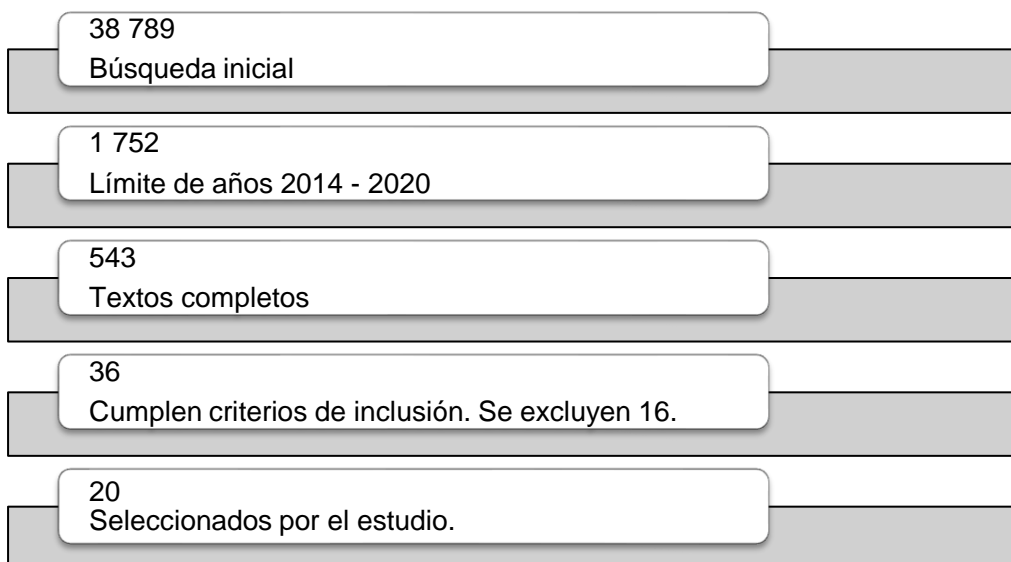


Figura 2: Proceso de selección. Fuente: Elaboración propia, 2020.

3.8. Rigor científico

Presentó rigor científico, porque cumple los requerimientos de la APA, dentro de un marco de investigación cualitativa. Además, se realizó la búsqueda en tres idiomas español, portugués e inglés, todos con el fin de lograr los objetivos de la investigación científica.

Se presentó las investigaciones, con una acertada evaluación de los datos encontrados (Levitt et al., 2018), preservando los pasos del método científico.

3.9. Aspectos éticos

Se consideró los principios bioéticos, derechos de autor, se trató cada investigación con toda la ética necesaria, se valoró los resultados de diversos autores de investigación científica. Asimismo, se revisó las diferentes teorías de motivación laboral, donde se procesó la información con transparencia y honestidad científica; sistematizando los diversos resultados con la ética necesaria (Avanzas et al., 2011).

La presente investigación toma en cuenta el código de ética y deontología del Colegio de Psicólogos del Perú (CPP), donde indican que se asume la responsabilidad de investigar aplicando la ética. Debe proteger los derechos de los autores de las diversas investigaciones seleccionadas (CPP, 2017).

IV. RESULTADOS

En este trabajo de investigación, se realizó la primera fase de indagación del tema o teoría en la plataforma de datos internacionales con términos claves como: motivación laboral, factores de motivación laboral, dimensiones de motivación laboral, entre otros. La presente selección procesó en las plataformas de datos internacionales mencionadas con los diversos términos claves que se mencionan en la Tabla 1, y con las bases de datos internacionales que se mencionan en la Figura 1, donde se ubicó un total de 38 789 investigaciones relacionadas con la teoría de Motivación Laboral, factores de motivación laboral, dimensiones de motivación laboral y otros relacionados. Asimismo, se aplicó varios filtros booleanos de indagación como: límite de años entre enero 2014 hasta diciembre 2020. Se incluyeron diferentes investigaciones relacionadas con el concepto de motivación laboral, variables relacionadas, dimensiones que la incrementan, pero enfocándolas como factores, donde se dejaron de lado las publicaciones como periódicos, apartando 36 publicaciones, de estos estudios se omitieron 16 que se repiten, quedando un promedio de 20 artículos de revistas indexadas para responder las preguntas de la investigación y resolver los objetivos propuestos.

A continuación, se muestran los resultados de la revisión sistemática realizada en torno a la motivación laboral.

La motivación laboral se clasifica de diversas formas, relación con otras variables y relación con los factores que inciden en ella. La aplicación de la motivación laboral aumenta otras variables como: satisfacción laboral, desempeño laboral, liderazgo, resiliencia, trabajo en equipo, clima organizacional, entre otros. Asimismo, existen actores de motivación laboral intrínsecas, extrínsecas y otros factores, que es necesario continuar a futuro, en otras revisiones sistemáticas.

Sabemos que existen dimensiones de motivación laboral y para esta investigación se usó el nombre de factores, que tratan de explicar cómo llegar al máximo nivel, aplicarlo e implantarlo en las organizaciones para el beneficio del colaborador y las organizaciones. En todas ellas se encuentran las motivaciones intrínsecas, extrínsecas y otros factores; que aumentan la motivación laboral que genera

cambios y logros beneficiosos para todas las organizaciones. *Ver Tabla 6.*

Entre los factores que aumentan la motivación laboral están los factores intrínsecos con el 57%, factores extrínsecos 29% y otros 14%. Entre los factores intrínsecos priman la autorrealización y autoestima; en los factores extrínsecos primaron la remuneración económica, ambiente laboral y ascenso.

Tabla 6

Resultados de factores de motivación laboral más importantes para las organizaciones.

N	Autor/es	Año	Objetivo	Factores/Dimensiones	Conclusiones
01	Jaramillo-Bernal, C., Robayo-Pinzón, O., Rojas-Berrio, S.	2018	Identificar asociación entre motivaciones extrínsecas e intrínsecas con la toma de decisiones de compra, en productos de lujo para las categorías de ropa y accesorios.	Motivación intrínseca y extrínseca	Los factores intrínsecos, personal y emocional; tienen mayor influencia en las decisiones de compras; que los factores extrínsecos, relacionadas al área económica, la fama y la aceptación social del individuo.
02	D'Incao Marrone, Daniela Bergesch, Simon Hutz, Claudio	2019	Investigar en una muestra de estudiantes universitarios la relación del tipo de motivación para los estudios (intrínseca o extrínseca) con autoestima y características tales como personalidad, optimismo, esperanza y satisfacción con la vida.	Motivación intrínseca y extrínseca	Existe asociación entre competencia académica, competición y apariencia con la motivación extrínseca. Existe la necesidad de estrategias de intervención para incentivar un ambiente idóneo para la motivación intrínseca del aprendizaje.
03	Rivas Huamán, Rolly	2020	Determinar cuál es la relación de la motivación intrínseca con la gestión pública en los directores de centros educativos pertenecientes a la UGEL 06.	Motivación intrínseca	Los directores de las instituciones educativas presentan una motivación intrínseca alta para trabajar y realizan una gestión pública de forma óptima.

04	Benavides Paz, O. H.	2017	Determinar el estado de las necesidades motivacionales expuestas por McClelland en los egresados del programa de administración de empresas de la universidad de Nariño.	Necesidades motivacionales: poder, logro, afiliación.	Motivación determinada por aspectos internos. No existen diferencias significativas en las tres necesidades referente a género, así como también en la situación laboral.
05	Mengual-Andrés, S., Belmonte, J. L., Cabrera, A. F., y Sánchez, S. P.	2020	Conocer la incidencia de factores externos como el contexto familiar, la autonomía, la autoestima.	Motivación extrínseca	La motivación extrínseca es influenciada por un contexto familiar adecuado, valores de autonomía, motivación y autoestima.
07	Fabiano Bitencourt Lima, Aline Ramos Velasco, Aline Bárbara Garcia Lima, Érika Almeida Alves, Paloma Silva Solano Ramos dos Santos, Joanir Pereira Passos.	2016	Identificar los factores de motivación en el trabajo de enfermería y discutir las implicaciones de los factores de motivación en el cuidado de enfermería.	Otros factores de ML	El personal de enfermería se siente parte del proceso de atención, entiende que la motivación en el trabajo se relaciona con diversas variables, aceptan que la motivación es un factor importante para el "bien" relacionado al rendimiento.
08	Alvarado L.	2018	Determinar los niveles de motivación laboral en trabajadores del área administrativa de una empresa pública.	Motivación laboral	Reflejan un nivel de motivación laboral muy bajo por prolongadas jornadas de trabajo.
18	Hee, O. C., Kamaludin, N. H., & Ping, L. L.	2016	Examinar la motivación y el desempeño laboral de las enfermeras.	Motivación intrínseca Desempeño laboral	Recompensas intrínsecas son menos costosas y elevan el desempeño laboral. Mayor autonomía genera mayor desempeño laboral.

La motivación laboral se relaciona y aumenta diversas variables, como consecuencias de ellas; entre las más importantes tenemos: satisfacción y desempeño laboral. Asimismo, aumenta en menor incidencia a las variables, resiliencia, trabajo en equipo, clima organizacional, entre otros. Una mayor motivación laboral logra excelentes resultados en las diversas variables asociadas. Ver Tabla 7.

La motivación laboral aumentó, satisfacción laboral en un 36%, el desempeño laboral en un 29%, el liderazgo un 14%. Y las variables estilo gerencial, cambio organizacional y Engagement en un 7% respectivamente.

Tabla 7

Resultados de variables relacionadas a la motivación laboral más importantes para las organizaciones.

N	Autor/es	Año	Objetivo	Dimensión/Variable	Conclusiones
06	Tyrone A Perreira, Jennifer Innis, Whitney Berta	2016	Examinar y resumir los factores, el contexto y los procesos que influyen en la motivación laboral de los trabajadores de la salud.	Desempeño laboral Autonomía	La motivación laboral, mejora cuando se aborda el acoso y los comportamientos hostiles en el lugar de trabajo. Abordar los factores que tienen influencia en la motivación laboral, mejoran la atención que reciben los pacientes. Optimizar la autonomía.
09	Natalia De Jesús Díaz Brochet	2019	Determinar el nivel de productividad de los trabajadores para que liderar sectores de innovación.	Motivación laboral Satisfacción laboral	Se concluyó que un empleado motivado tiene mayor satisfacción laboral y es mucho más productivo. Se disminuyen los indicadores de ausentismo para conseguir las metas y objetivos.
10	Sobeida del Carmen Alvarado Silva; Yumaira Matilde Quero Romero; Merys Emilia Bolívar Aparicio.	2016	Determinar la relación entre el estilo gerencial y la motivación laboral en las escuelas básicas nacionales de la Parroquia Altagracia del Municipio Miranda.	Motivación laboral Estilo gerencial	Se determinó con ello que el estilo gerencial ejercido por los directivos tiene baja relación con la motivación laboral.
11	Marin Samanez, Helen Stephani, y Placencia Medina, Maritza Dorila.	2017	Establecer la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal de Socios en Salud Sucursal Perú. Determinar el nivel de motivación laboral del personal según la Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg.	Satisfacción laboral. Motivación laboral.	Nivel de Motivación aumenta la satisfacción laboral. El nivel de la motivación laboral fue "medianamente motivado". El nivel de la satisfacción laboral fue "medianamente satisfecho".

12	Arboleda-Posada, Gladys Irene y Cardona-Jimenez, Jairo León.	2018	Examinar la percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y los factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) del valle de Aburrá, Colombia.	Ambiente de trabajo, salario y cargo. Desempeño laboral. Satisfacción laboral. Motivación.	Mayoría de los colaboradores sienten satisfacción con su desempeño laboral, resultando como principal factor motivador el ambiente de trabajo, luego cargo y salario. Los factores que obtuvieron menor satisfacción son las posibilidades de ascenso, bonificaciones y reconocimientos.
13	Silva, S. D. C. A., Romero, Y. M. Q., & Aparicio, M. E. B.	2016	Determinar la relación entre el estilo gerencial y la motivación laboral en las escuelas básicas nacionales de la Parroquia Altagracia del Municipio Miranda.	Estilo gerencial. Motivación laboral.	El estilo gerencial ejercido por los directivos tiene una relación muy baja con la motivación laboral.
14	Calderón, V. N. C., y Caguana, T. H. R.	2017	Establecer las formas en las que la sede sur de S.E.R.L.I. ha estado motivando a su personal, durante los últimos tres años. Analizar la influencia del liderazgo en la motivación laboral del personal de la sede sur de S.E.R.L.I. en el 2016.	Liderazgo. Motivación laboral. Reconocimiento.	El personal se motiva con reconocimientos verbales. La totalidad de los colaboradores mencionan que existe influencia entre el reconocimiento laboral y su productividad, debe ser económica. Influencia del liderazgo en la motivación laboral.

15	Manjarrez Fuentes, Nelly Narcisa, Boza Valle, Jhon Alejandro, y Mendoza Vargas, Emma Yolanda.	2015	Diagnosticar la situación actual en relación a la motivación y el desempeño laboral de los empleados	Desempeño laboral Motivación laboral	La motivación interna (autonomía), es mucho más importante que la externa, para un buen desempeño laboral. La remuneración y capacitación tienen poca influencia en el buen desempeño laboral.
16	Mónica García Rubiano, Carlos Forero Aponte	2016	Determinar las condiciones de la satisfacción y la motivación laboral como facilitadores del cambio organizacional en trabajadores de diferentes empresas de la ciudad de Bogotá.	Satisfacción laboral. Cambio organizacional	La motivación y satisfacción laboral impactan sobre el cambio organizacional.
17	Isolina Sánchez Jacas, Isabel Luisa Brea López, María Caridad De La Cruz Castro, Ivette Matos Fernández.	2017	Describir el estado de la motivación y el liderazgo en el personal de Servicios Generales de dos hospitales maternos de la provincia de Santiago de Cuba en octubre de 2013.	Liderazgo.	La motivación por afiliación es la más frecuente en las Asistentes Generales y conocen sus funciones, mientras que el liderazgo está ausente en la mayoría de los jefes de turnos.
18	Hee, O. C., Kamaludin, N. H., & Ping, L. L.	2016	Examinar la motivación y el desempeño laboral de las enfermeras.	Motivación intrínseca Desempeño laboral	Recompensas intrínsecas son menos costosas y elevan el desempeño laboral. Mayor autonomía genera mayor desempeño laboral.

19	Carmen Sabater Fernández; Daniel de Armas Bravo; Pablo Cabezas Medina.	2018	Analizar el nivel de satisfacción en el empleo, a través de aspectos particulares del trabajo, que siguen la tipología bifactorial de Herzberg de factores higiénicos y motivadores.	Satisfacción laboral	Los colaboradores que trabajan en el sector privado se encontraron más satisfechos con factores intrínsecos relacionados con su tarea, cuando tienen mayor variedad de funciones, y asumen más responsabilidades.
20	Berardi, A.	2015	Determinar los elementos que influyen en la motivación laboral. Identificar intervenciones posibles para lograr un aumento en la motivación de los empleados que facilite el proceso de Engagement.	Engagement	Los colaboradores se sienten con altos niveles de energía mientras trabajan, tienen deseo de esforzarse en el trabajo que realizan incluso ante dificultades.

V. DISCUSIÓN

Se desarrolló la revisión sistemática de artículos de revistas indexados acerca de las variables asociadas que incrementan y factores que aumentan la motivación laboral. También, se utilizaron bases de datos reconocidas internacionalmente considerando los límites de la investigación como período de tiempo; las bases de datos como EBSCO, PROQUEST, PubMed, Scopus, Dialnet, Redalyc, y SciELO entre otros.

Los directivos que en su gestión apoyan eficientemente a sus colaboradores, teniendo en cuenta sus necesidades psicológicas, tienen a un personal con alto nivel de satisfacción y mejor desempeño laboral (Baard et al., 2004). Es importante que el nivel gerencial aplique este tipo de motivación laboral.

La motivación intrínseca es generadora de competencias y rendimientos óptimos, el cual satisface necesidades internas; lo cual es importante para las organizaciones a través del tiempo y en la actualidad (Piedimonte y Depaula, 2016). Igualmente, los directivos deben dominar las teorías de motivación intrínseca para generar óptimos resultados en las organizaciones.

Importante que los directivos relacionen la actividad laboral con la búsqueda de metas significativas personales y organizacionales; lo cual dará ese impulso de aumentar el desempeño laboral con satisfacción personal (Piedimonte y Depaula, 2016).

La mayoría de latinoamericanos, según investigación del BID, están satisfechos con su empleo; a comparación de los trabajadores de países asiáticos con altas remuneraciones económicas (Arboleda y Cardona, 2018). Demostrándose que la motivación intrínseca en el colaborador, genera mayor desempeño laboral y satisfacción personal.

La motivación extrínseca puede incidir con el rompimiento de relaciones humanas, por el menoscabo de los servicios que brindan las organizaciones. Lo cual hay que aplicarlo en el momento debido y tiempo necesario (Alvarado, 2016).

En el Perú en una investigación realizada, tenemos personal médico en emergencias en un hospital regional; donde se encontró un nivel medio de satisfacción laboral, a pesar que hay escasez de recursos económicos y de equipos necesarios (Arboleda y Cardona, 2018). Demostrando que la motivación intrínseca les genera esa energía de querer hacer mejor su trabajo por vocación y entrega personal.

Referente al primer objetivo, “relación con otras variables”, fueron investigaciones correlacionales. Al final se concluye que la motivación laboral aumenta dichas variables mencionadas. Se logró confirmar que las variables relacionadas como consecuencia de la “motivación” que más inciden son: satisfacción laboral y desempeño laboral. Lo cual es importante porque al aplicar la motivación laboral permitirá incrementar el rendimiento y productividad del colaborador en las diversas organizaciones nacionales e internacionales.

Referente al segundo, tercer y cuarto objetivo, se analizó los diversos factores y/o dimensiones de la motivación laboral; resaltando más los factores motivadores y de higiene de los factores de Frederick Herzberg (1959) que se encuentra inmersa en las diversas teorías de la motivación laboral. Asimismo, se analizó los factores en las diversas teorías de motivación laboral y se encontró la mayoría demuestran que los factores intrínsecos aumentan la motivación laboral y entre sus dimensiones tenemos: autorrealización, autoestima, logro, responsabilidad entre otros. Y en menor incidencia los factores extrínsecos como: remuneración económica, seguridad en el trabajo, ambiente físico, entre otros. Asimismo, la motivación laboral es multifactorial.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERO. – La motivación laboral está relacionada en forma directa con otras variables, sobre todo con satisfacción y desempeño laboral; quienes generan mejores resultados para las organizaciones.

SEGUNDO. - Los factores intrínsecos generan mejores resultados, sobre todo, lo relacionado con la autorrealización y autoestima.

TERCERO. – Los factores extrínsecos generan menores resultados en la motivación laboral; como, remuneración económica, ambiente laboral, ascenso.

CUARTO. - La motivación laboral es multifactorial, porque obedece a muchos factores: poder, logro, afiliación; que influyen el comportamiento del colaborador para mejorar la productividad en las organizaciones.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERO. - Conocer las diversas teorías de motivación laboral para aumentar directamente a otras variables; logrando la rentabilidad en las organizaciones estatales y particulares, nacionales e internacionales.

SEGUNDO. - Aplicar los factores de motivación intrínseca que aumentan la motivación laboral, de tal forma que el colaborador hará mejor su trabajo por satisfacción interna; logrando los fines de la organización.

TERCERO. - Conocer los factores de motivación laboral para aplicarlos al enfoque psicológico, educativo, organizacional y de recursos humanos; en las organizaciones, para mejorar el desempeño y logro de metas.

CUARTO. - Seguir la línea de investigación en revisión sistemática, para actualizar el conocimiento teórico de motivación laboral, a nivel mundial y aplicarlos en las diversas realidades de la organización.

QUINTO. - Dejar abierto el campo de investigación a través de revisiones sistemáticas futuras, para estos tiempos modernos y para las organizaciones con trabajo remoto; para definir teorías de motivación de acuerdo a los nuevos tiempos.

REFERENCIAS

- Albano S. Oviedo R. Santero M, Sassone M. Martín S. (2019). El problema de la motivación y desarrollo del capital humano en las pymes de Rosario, Una propuesta basada en neurociencias. Argentina. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttextpid=S1852-42222019000200004ylang=es
- Alrawahi, S., Sellgren, S. F., Altouby, S., Alwahaibi, N., & Brommels, M. (2020). The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals. *Heliyon*, 6(9), e04829.
- Alvarado S., Quero Y. y Bolívar M. (2016). Estilo gerencial y motivación laboral en las escuelas básicas del municipio Miranda. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales / Scientific e-journal of Management Science* Depósito Legal: PPX 200502ZU1950 / ISSN: 1856-1810. Venezuela.
- Ambrose, M. y Kulik, C. T. (1999). Old friends, new faces: Motivation research in the 1990s. *Journal of Management*, 25, 231–292.
- Arboleda G. y Cardona J. (2018). Percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) del valle de Aburrá. Universidad de Antioquia, Colombia.
- Arrieta, C., y Navarro, J. (2008). Motivación en el trabajo: Viejas teorías, nuevos horizontes. *Actualidades en Psicología*, 22, 67-90.
- Baljoon, R. A., Banjar, H. E., & Banakhar, M. A. (2018). Nurses' work motivation and the factors affecting it: A scoping review. *International Journal of Nursing & Clinical Practices*, 5(1).
- Benavides O. (2017). Motivación laboral de los egresados del programa de

administración de empresas de la Universidad de Nariño.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttextpid=S0124-86932017000100002ylang=es

Calderón, V., N. Checa, y Caguana, T. H. R. (2018). Análisis del liderazgo y su relación con la motivación laboral en S.E.R.L.I. Sociedad pro-rehabilitación en Guayaquil en el año 2016. *Revista De Comunicación De La SEECI*, (44), 155-170. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.15198/seeci.2017.44.155-170>

Checa V. (2016). Análisis del liderazgo y su relación con la motivación laboral en S.E.R.L.I. sociedad pro rehabilitación en Guayaquil. *Revista de Comunicación de la SEECI*. Año XXI, N° 44, 15 nov 2017, 155-170 ISSN: 1576-3420 Ecuador.

Espinoza, M. R. F. (2017). Motivación y resiliencia en el docente. fortaleza y oportunidad para la escuela en el salvador. *Revista Latinoamericana De Estudios Educativos*, 47(3), 141-154. Disponible en: <https://search.proquest.com/scholarly-journals/motivación-y-resiliencia-en-el-docente-fortaleza/docview/2013922476/se-2?accountid=37408>.

Fred O. Walumbwa, Amanda Christensen-Salem, Jaclyn Perrmann-Graham, and Paul Kasimu (2020). An Identification Based Framework Examining How and When Salient Social Exchange Resources Facilitate and Shape Thriving at Work. Florida International University, USA.

García, M. y Forero, C. (2014). Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: una explicación desde las ecuaciones estructurales. *Psicogente* (17) 31, 120-142. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-01372014000100009&script=sci_abstract&tlng=es

Hee, C., Kamaludin, N. K. y Ping, L. L. (2016). *Motivation and Job Performance among Nurses in the Health Tourism Hospital in Malaysia Ong Choon*. *Internat*

Review of Management and Marketing, 6(4), 68- 672. Obtenido de <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sysid=5dfd6b67-c0f3-4237-ab90-7babd0e59d99%40sdc-v-sessmgr01>

Hernández B, Ruiz A, Ramírez V, Sandoval S, Méndez L (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v8n16/2007-7467-ride-8-16-00820.pdf>

Herzberg Frederick (1,959). Teoría de Motivación e Higiene, también conocida como la “Teoría de los dos factores”. Disponible en: <https://www.emprendices.co/irving-frederick-herzberg-y-sus-teorias-de-motivacion-en-el-trabajo/>

Kanfer, R. (1990). *Motivational theory in industrial and organizational psychology*. En M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational psychology* (pp. 63-130). Chicago: Rang McNally

Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365.

Marulanda Valencia, Flor Ángela, Montoya Restrepo, Iván Alonso, Vélez Restrepo, Juan Manuel Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento. *Pensamiento y Gestión* [en línea]. 2014, (36), 206-238[fecha de Consulta 7 de diciembre de 2020]. ISSN: 1657-6276. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64631418008>

Marín H, Placencia M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2017000400008&lang=es

Maslow, Abraham (1943). A Theory of Human Motivation, in psychclassics.yorku.ca

- Miranda D. (2016). Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372016000100005&lang=es
- Morales E, Morales M, Correa S. (2017). Administración de riesgos y motivación laboral de los servidores públicos en entidades públicas en Medellín. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6403426>
- Moreno Baquedano, María Jimena, Wong Aitken, Higinio Guillermo (2018). Relación de las habilidades directivas y la satisfacción laboral en la empresa Chicken King de Trujillo, 2018. Cuadernos Latinoamericanos de Administración [en línea]. 2018, XIV (27), [fecha de Consulta 5 de diciembre de 2020]. ISSN: 1900-5016. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409658132011>.
- Nogueira Jeremias, A. T., y Pedro Miguel Alves, R. C. (2019). Trabalho de equipa em saúde como processo de relação formal potenciador da satisfação e motivação laboral. *Sociologia*, 38, 88-109. Retrieved from <https://search.proquest.com/scholarly-journals/trabalho-de-equipa-em-saude-como-processo-relacao/docview/2383815138/se-2?accountid=37408>.
- Orbe M. (2018). *Elaboración de un sistema de acciones para la motivación en el desempeño laboral del personal docente, administrativo y de servicio de la Universidad Católica de Cuenca, extensión Cañar*. 3C Empresa: Investigación y pensamiento crítico, 7(3), 10-27. Ecuador.
- Otzen, Tamara, & Manterola, Carlos. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. International Journal of Morphology, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Parra, Nibaldo. (1,993). *Motivación, rendimiento académico y laboral*. Venezuela. Trabajo de Grado para optar el Título de Magíster Scientiarum en Psicología

Educacional.

Piedimonte y Depaula (2016). *Motivación y Valores relativos al Trabajo en Bomberos Voluntarios y Remunerados argentinos*. Instituto de Investigaciones en Psicología de la Universidad de Buenos Aires. Argentina.

Pujadas M, Pérez F, Palmer A, (2017). Aspectos motivacionales en el personal de emergencias. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1130-52742017000100002&lang=es

Reeve, J. (2003). *Motivación y emoción*. México McGrawHill. <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147118110015.pdf>

Robbins, S. (2003). *“La Verdad sobre la Dirección de Personas y nada Más que la Verdad”*. Barcelona. Ediciones Gestión 2000.

Sánchez I, Brea I, De La Cruz M, Matos I. (2017). Motivación y liderazgo del personal del subsistema de servicios generales en dos hospitales maternos. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1560-43812017000200009&lang=es

Sevilla J. (2019). Factores clásicos de motivación y su impacto en la generación millennial de ICADE. España, https://repositorio.comillas.edu/xmotivación_laboralui/bitstream/handle/11531/27691/TFG%20ADE%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tres Stefurak, Ron Morgan, and R. Burke Johnson (2020). *The Relationship of Public Service Motivation to Job Satisfaction and Job Performance of Emergency Medical Services Professionals*.

Troncoso C, Garay B, Sanhueza P. (2016). Percepción de las motivaciones en el ingreso a una carrera del área de la salud.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2016000100008&lang=es

Vaca, M. (2017). Motivación Laboral en los servidores públicos de Ecuador. *INNOVA Research Journal*, 2(7), 101-108.

Velásquez N (2019). Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote.

Vidal Ledo, María, Oramas Díaz, Jehová, y Borroto Cruz, Radamés. (2015). Revisiones sistemáticas. *Educación Médica Superior*, 29(1), 198-207. Recuperado en 09 de enero de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412015000100019&lng=es&tlng=es.

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.

Zackery T. Knauss, Marko Filipovic, Kylee A. Smith, Melanie M. Queener, Joseph A. Lubera, Najae M. Bolden-Hall, Jasmine P. Smith, Robert S. Goldsmith, Jacob E. Bischoff, Melissa K. Miller and Howard C. Cromwell (2020). Effort-reward balance and work motivation in rats: Effects of context and order of experience. *Behavioural Processes*, 181, 104239.

Zelada-Rodríguez, Katherine y Delgado-Céspedes, Victor (2017). Motivación Laboral con Clima Organizacional en los agentes de seguridad de la E. E. Bucranio SAC. *REV. PERSPECTIVA* 18 (1), 2017: 40-45 - ISSN 1996-5389

Zuta Arriola, N., Castro Llaja, L., y Zela Pacheco, L. M. (2018). Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. *Investigación Valdizana*, 12(3), 157-164. [fecha de Consulta 4 de diciembre de 2020]. ISSN: 1994-1420. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5860/586062189005>

ANEXOS

Anexo 1

Conceptos de Motivación Laboral

Autor	Referencia	Concepto de Motivación Laboral
Checa (2016)	V. Maslow (1964)	La teoría de la motivación humana, a través de la pirámide de la jerarquía de las necesidades le da importancia en el último nivel a la necesidad de autorrealización y de la motivación.
	(Solf, 2006)	Al analizar los estudios sobre la relación entre motivación intrínseca y personalidad se encuentra que ha sido objeto de atención la variable necesidad de crecimiento, como el interés de los sujetos para el logro personal, aprendizaje y desarrollar más allá de donde están ahora.
Checa (2016)	V.	La motivación no es un acto, es más bien un grupo coordinado de acciones, que refleja la personalidad del individuo. En el instante que se establezca una meta, se confecciona un camino para lograr dicha meta, es allí donde surge la motivación el cual se puede entender como la fuerza que ayuda al individuo para que continúe recorriendo el camino trazado hasta alcanzar la meta.
Orbe (2018)	M. Lévy Leboyer (2001),	La motivación es un concepto multidimensional, ya que apela a las nociones de dirección (el objetivo), de intensidad (el grado de esfuerzo) y de duración (la continuidad del esfuerzo).
	Abraham Maslow (1964)	(Citado por Gray, 2012) se concibe que conforme se satisfacen las necesidades más básicas, los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados, conllevándolos a mantenerse en un estado de motivación satisfactorio
	(Koenes, 1996).	La motivación humana se define como un estado emocional que se genera en una persona como consecuencia de la influencia que ejercen determinados motivos
	Claude Lévy, (2001)	la motivación laboral es, en efecto, un resorte importante de una competición que es mundial. Es decir, se debe motivar adecuadamente a cada uno de los individuos que conforman la Institución, ya que ellos son considerados como el motor de gran importancia ante las competencias que se nos presentan en el mundo actual.

Alvarado S., Quero Y. Bolívar M. (2016)		la motivación es un factor que debe interesar a todo gerente, sin ella sería imposible tratar de alcanzar el funcionamiento correcto de su organización y por ende el cumplimiento de los objetivos de la institución.
	Para Chiavenato (2010),	El término motivación, se refiere a la actividad o tendencia a actuar para producir uno o más efectos. “la fuerza que impulsa al individuo a satisfacer la necesidad” (p.68). Definiendo como una carencia o falta de algo. También se hace referencia al ciclo de estimulación explicando que el ser humano se caracteriza por estar en un estado de equilibrio que se rompe cuando surge una penuria, ésta crea tensión y genera impulsos en el individuo hasta satisfacerla. Una vez satisfecha la necesidad, el organismo retoma el estado anterior de equilibrio.
	Para Robbins, S. (2006),	La motivación laboral puede ser definida como “la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia el logro de las metas, sea estas personales u organizacionales”.
Arboleda G.y Cardona J. (2018)		Por esta se entiende el estado interno relacionado con aquellos factores que pueden dirigir la conducta hacia un objetivo y afectar el nivel o la intensidad del comportamiento, a diferencia de la satisfacción laboral que se refiere al estado emocional positivo que proviene de la percepción subjetiva de las experiencias laborales, y determina el balance final entre el rol que cada trabajador quiere cumplir y el que finalmente desempeña (20). Y, por tanto, relacionada con las actitudes hacia el trabajo en general o a facetas de este (21).
Manjarrez N, Boza J, Mendoza E (2020)	Pairó y Prieto (2002),	La motivación es un proceso psicológico que se relaciona con el impulso (amplitud), dirección y persistencia de la conducta. Gran parte de la actividad laboral está “motivada”.
Manjarrez N, Boza J, Mendoza E (2020)		En este contexto la motivación y la satisfacción se puede evidenciar que ambas se encuentran estrechamente enlazadas en razón a la relación de dependencia que hay entre estos dos términos.

Autor	Referencia	Concepto de Motivación Laboral
Albano S. Oviedo R. Santero M, Sassone M. Martín S. (2019)	Aquino, Vola- Luhrs, Arecco y Aquino (2010)	Es el complejo proceso subjetivo que determina el comportamiento humano. Toda conducta es motivada. No hay comportamiento que no resulte de algún nivel de procesamiento cognitivo/ afectivo. Puede ser casi automático e inconsciente o sumamente complejo y con gran desgaste, pero en cualquier caso está presente.
Hernández B, Ruiz A, Ramírez V, Sandoval S, Méndez L (2018)	Chiavenato (2006)	Considera que una característica de la teoría del comportamiento organizacional es que sustenta nuevas promociones acerca de la motivación humana.
Marín H, Placencia M. (2017)		La motivación laboral es un estado interno que activa y direcciona nuestros pensamientos y está relacionada a todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo, generando conductas con diversos grados de intensidad.
Benavides O. (2017)	(McClelland, 1989)	Establece que la motivación generalmente, se refiere a los propósitos conscientes, a pensamientos íntimos, por otra parte, si se observa las conductas de un modo externo hace referencia a las inferencias relativas a propósitos conscientes que se hace a partir de la observación de conductas.
	(Kanfer, Chen, y Pritchard, 2012)	La motivación laboral es un proceso psicológico que influye en cómo el esfuerzo personal y los recursos son asignados a acciones concernientes al trabajo, incluyendo la dirección, intensidad y persistencia de estas acciones.
	(Ramírez, R., J. L. Abreu y M. H. Badii, 2008),	La motivación laboral es "un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados" destacando la importancia de que se conozcan las causas que determinan la acción humana. Una

	buena práctica de motivación laboral, implica mayores resultados en las organizaciones; además genera satisfacción laboral en sus colaboradores.
(Lévy-Leboyer, 2003, p. 13)	Así por ejemplo "la motivación resulta de procesos complejos que ponen en juego, de forma indisociable, las características individuales relacionadas con el funcionamiento afectivo, cognitivo y social, las condiciones propias del entorno de trabajo, así como las interacciones individuo-entorno".
Sánchez I, Brea I, De La Cruz M, Matos I. (2017)	La palabra motivación proviene del latín " <i>moveré</i> " que significa mover. Se define como: " <i>el conjunto de razones que explican los actos de un individuo</i> ". La motivación es la labor más importante y especial de la dirección, porque a través de ella se logra la ejecución del trabajo que logra los objetivos organizacionales. Cumpliendo estándares proyectados.
Amorós en el 2007 la precisa como	Se define a la motivación laboral como: " <i>las fuerzas que actúan sobre el trabajador y originan que se comporte de una manera determinada, dirigida hacia las metas condicionadas por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual</i> ".
Abraham H. Maslow (1964)	La motivación es el impulso que tiene el ser humano de satisfacer sus necesidades y estas en el ser humano están jerarquizadas y escalonadas porque cuando son satisfechas las necesidades bases inician las necesidades de mayor nivel.
Pujadas M, Pérez F, Palmer A, (2017)	De todo ello se deduce que la motivación, entendida como el motor o drive que activa y dirige el comportamiento y que subyace en el individuo para la función más importante del ser humano, la supervivencia, es de especial interés en contextos de alto riesgo. En este proceso se contempla la suma de diferentes factores, entre los que destacan el componente biológico y emocional y la conducta aprendida.
Bisquerra (2000)	Es un constructo hipotético - teórico que define todo un proceso que moviliza la conducta. Intervienen múltiples variables que intervienen en la activación, direccionalidad, intensidad y coordinación del comportamiento encaminado a lograr determinadas metas.

Anexo 2

Factores de motivación laboral

Autores	Referencia	Factores de la Motivación Laboral
Piedimonte y Depaula (2016)	Elaborada por Ryan y Deci (2000)	Teoría de la Autodeterminación (TAD), énfasis en el crecimiento personal y necesidades psicológicas innatas. Se reconocen tres necesidades psicológicas básicas: de competencia, de autonomía, y de relacionarse.
Piedimonte y Depaula (2016)	Gagné y Deci (2005) explican que para la TAD	Para la TAD es muy importante discernir entre motivación autónoma o autodeterminada y motivación controlada. Revelan que la autonomía supone que el actuar del sujeto esté forjado en la conducta volitiva y la experiencia de elección. La motivación controlada, responde a la acción por presión externa.
Piedimonte y Depaula (2016)	(Battistelli, Galletta, Odoardi, Núñez, y Ntalianis, 2015).	La TAD desarrolla tres tipos generales de motivación dependiendo del nivel de autodeterminación que posea una persona; distingue entonces: motivación intrínseca, motivación extrínseca y desmotivación. La motivación intrínseca es la dimensión más autodeterminada de este constructo y se define como la realización de una conducta solo por el placer y la satisfacción derivada de su ejecución.
Manjarrez N, Boza J, Mendoza E (2020)	Herzberg,	Dentro de los factores higiénicos y motivacionales, donde las motivaciones para trabajar dependen Factores higiénicos: este se refiere a las condiciones que rodean a las personas en su trabajo, motivaciones físicas y ambientales del empleo, salario, beneficios sociales, política de la empresa, tipo de supervisión, clima de relaciones entre dirección y empleados, reglamentos internos. La motivación intrínseca, son los que más motivan, son idóneos de proveer satisfacción psicológica y emocional.
	Pairó y Prieto (2002),	La conducta motivada resulta de la identificación de dos grandes conjuntos de aspectos del trabajo que son motivadores de la conducta laboral: motivadores del entorno laboral y motivador del contenido del trabajo. Los primeros hacen referencia a las características del ambiente en donde tiene lugar la actividad laboral y son de naturaleza material y social. Por otro lado, el contenido del trabajo, se refiere a aquellos aspectos del trabajo relacionados directamente con la actividad requerida para su desempeño.

(Hodgetts y Altman, 2017).	Factores motivacionales: Son aquellos que están relacionados con el contenido del cargo, los deberes y a las tareas relacionadas con dicho cargo. Estos factores motivacionales son los que producen resultados duraderos de satisfacción. Son los que impulsan y generan a la satisfacción, y en casos peores no crean insatisfacción, sino que crean satisfacción.
	En este sentido motivación comprende sentimiento de realización, crecimiento, realización profesional que se manifiesta en la ejecución de tareas que representan desafíos y tienen significado en el trabajo. Si los factores motivacionales son óptimos elevan la satisfacción; si son precarios la reducen. Por tal razón se les denomina factores de satisfacción que constituyen el contenido del puesto en sí.
(Tobando, 2018).	Los factores internos de la motivación están relacionados con la búsqueda de la realización personal y la fidelidad con los propósitos procuran placer en el trabajo: estimulan la pasión, la paciencia y la perseverancia, crecen en lo personal y organizacional. Con el estímulo de estas aptitudes, la producción y la calidad de los bienes y servicios se convierte en un factor influyente para alcanzar mayor rendimiento. Se enriquece el trabajo utilizando el talento humano, son factores que motivan al colaborador a emplear su propio potencial en forma continua.
	Los factores de carácter externo se identifican por la presión y las exigencias de los clientes, la competencia, la imagen empresarial, entre otros, en tanto que los internos, de orden motivacional comprenden la mejora de los procesos de trabajo interno, que permiten ofrecer productos, y servicios a los consumidores, se añaden a estos los factores medio ambientales. Los factores internos, son más importantes y determinantes en la producción organizacional.
Hernández B, Ruiz A, Ramírez V, Sandoval S, Méndez L (2018)	A su vez, McGregor (citado por Hernández et al., 2006) compara dos estilos de administración opuestos y antagónicos. A un estilo que se basa en la teoría tradicional, mecanicista, autoritaria y pragmática, lo denominó teoría X. Otro estilo más democrático y participativo, basado en las concepciones modernas con relación en la conducta humana, lo denominó teoría Y (Kast y Rosenzweig, 1988).

Autores	Referencia	Factores de la Motivación Laboral
	Chiavenato (2006)	Las teorías de las relaciones humanas, del comportamiento organizacional y del desarrollo organizacional se centran en las personas. Las que enfatizan al ambiente son las teorías estructuralistas y de la contingencia. La teoría de la contingencia hace énfasis en la tecnología. La teoría del caos y complejidad, la del aprendizaje organizacional y capital intelectual se enfocan en la competitividad.
Marín H, Placencia M. (2017)	Según la Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg	Factores higiénicos “relacionados al ambiente laboral”, abarcan: desempeño laboral, relaciones con el jefe y compañeros de trabajo, prestigio, buenas condiciones laboral, reglamento interno, seguridad en el trabajo. Y factores motivacionales” relacionados a la satisfacción de la persona” como el trabajo en sí mismo, reconocimiento, desarrollo profesional, responsabilidad, crecimiento y autorrealización.
Benavides O. (2017)	Maslow	Las necesidades de los seres humanos no son limitadas en una sola categoría, al respecto Maslow establece que los seres humanos poseen diversas necesidades: fisiológicas, seguridad, sociales, estima y realización personal, cuando una necesidad es cubierta, será necesario que sea satisfecha la siguiente, dejando de motivar las ya satisfechas. Es importante el conocimiento del grado de jerarquía de las necesidades de una persona con el fin de motivarlas adecuadamente de acuerdo a sus prioridades (Maslow, 1991).
	McClelland,	En la investigación objeto del presente análisis, toma importancia el sistema de clasificación de McClelland, en el cual se destacan tres impulsos dominantes que participan en la motivación. Esta teoría se enfoca en tres tipos de necesidades: de logro, de poder y afiliación
Sánchez I, Brea I, De La Cruz M, Matos I. (2017)		El concepto de motivación, aplicado al entorno laboral se transforma ligeramente, un colaborador que no está motivado, trabajará con actitud diferente; y repercutirá sobre su productividad. Existe la motivación intrínseca y la extrínseca; la primera viene de adentro de uno mismo, son las actividades que los individuos hacen, son su propia recompensa. El colaborador se siente

		<p>motivado porque ama sinceramente la actividad que está desempeñando; mientras que la extrínseca, la recompensa son factores externos, trabajan para ganar una recompensa (económica u otra) o evitar un castigo.</p>
Pujadas M, Pérez F, Palmer A, (2017)		<p>Al respecto, describe la motivación reactiva, propia de la adolescencia y de la juventud, frente a la motivación no reactiva, propia de la etapa adulta, definiéndola a través de dos niveles: la motivación adaptativa, impuesta por la organización, y la motivación autónoma, que surge de las propias convicciones, proyectos y motivación intrínseca.</p>
Pujadas M, Pérez F, Palmer A, (2017)		<p>Propone una planificación estratégica que incluye factores facilitadores o inhibidores de la motivación, afirmando que la motivación es un elemento fundamental en el rendimiento personal y grupal. La falta de motivación puede provocar una distorsión en la tarea, provocando fatiga y burnout, se centra en las características del trabajo y de la tarea. Otorga un papel principal a la motivación intrínseca, dirigida a la dinámica de grupos, el trabajo en equipo, las técnicas de comunicación, las relaciones interpersonales y la formación para ejercer el mando, gestión o dirección organizacional.</p>
Checa (2016)		<p>La motivación intrínseca depende mucho del colaborador, es decir, se llama automotivación. Así mismo, es importante mencionar la importancia de la motivación extrínseca y su influencia en el talento humano, pues muchos de los colaboradores esperan que la motivación provenga del entorno externo; las compensaciones económicas, reconocimientos sociales son necesarios para promover la mejor productividad del colaborador.</p>
Orbe (2018)		<p>Según Clayton Alderfer, en la teoría ERC (citado por Robbins, 2004) manifiesta que existen tres grupos de necesidades básicas: existencia, relación y crecimiento.</p>
Alvarado, Quero y Bolívar	Chiavenato (2010)	<p>Este término subraya la fuerza final de la tendencia a la acción, que la persona experimenta un “yo quiero”, y estará constituido por todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia su objetivo</p>

Anexo 3

Ubicación de los artículos según base de datos.

N°	Base de datos	Fuente	Año	Título
01	Scopus Dialnet	Revista de Ciencias Sociales 24(3), pp. 50-61	2018	Relationship between extrinsic and intrinsic motivations and purchase decision making for luxury products in Colombia.
02	EBSCO Dialnet	Revista Avaliação Psicológica versión impresa ISSN 1677-0471 versión On-line ISSN 2175-3431	2019	Motivação Acadêmica e Autoestima Contingente: Relação com Satisfação de Vida, Esperança e Otimismo.
03	Dialnet	Revista Saber Servir	2020	La motivación intrínseca y su relación con la gestión pública de los directores de la UGEL N° 06 – Lima.
04	Scielo	Tendencias	2017	Motivación laboral de los egresados del programa de administración de empresas de la Universidad de Nariño.
05	ProQuest	Scholarly Journals	2020	Modelo estructural de factores extrínsecos influyentes en el flipped learning.
06	PubMed	Work motivation in health care: a scoping literature review	2016	Work motivation in health care: a scoping literature review
07	ProQuest	Revista de Pesquisa, Cuidado é Fundamental Online; Rio de Janeiro	2016	Factores de motivación en el trabajo de enfermería.

08	Redalyc	U.I.G.V.	2019	Motivación Laboral en Trabajadores del Área Administrativa de una Empresa Pública, del Distrito de San Juan de Miraflores.
09	ProQuest	Business And Economics--Economic Situation And Conditions, Bogota,	2019	Motivación laboral, un factor clave en todas las empresas.
10	ProQuest	Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales Negotium; Maracaibo Tomo 12, N.º 35, 2016	2016	Estilo gerencial y motivación laboral en las Escuelas básicas del Municipio Miranda
11	Scielo Redalyc	Revista Gerencia y Políticas de Salud Print version ISSN 1657-7027	2018	Percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) del valle de Aburrá, 2011.
12	Scielo	Horizonte Médico (Lima), 17(4), 42-52.	2017	Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado.
13	ProQuest Redalyc	Negotium; Maracaibo Tomo 12, N.º 35, (Nov 2016): 56-79.	2016	Estilo gerencial y motivación laboral en las escuelas básicas del municipio Miranda.
14	Dialnet	Revista de la SEECI	2017	Análisis del liderazgo y su relación con la motivación laboral en SERLI Sociedad Pro-Rehabilitación en Guayaquil en el año 2016

15	Scielo	Revista Universidad y Sociedad	2020	La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador
16	Scielo	Psicogente	2014	Motivación y Satisfacción como facilitadores del cambio organizacional: Una explicación desde las ecuaciones estructurales.
17	Scielo	Holguín, vol.21 no.2	2017	Motivación y liderazgo del personal del subsistema de servicios generales en dos hospitales maternos.
18	ProQuest	EJ EconJournals Revista internacional de gestión y marketing.	2016	Motivation and Job Performance among Nurses in the Health Tourism Hospital in Malaysia
19	ProQuest	Cuadernos de Trabajo Social; Madrid Tomo 32, N.º 2, (2019) Ediciones Complutense	2018	La satisfacción laboral de los trabajadores sociales en La Rioja de acuerdo con la teoría bifactorial de Herzberg
20	Scielo	Repositorio Digital Univ. Fasta	2015	Motivación laboral y Engagement.

Anexo 4

Resumen de los objetivos y conclusiones de las veinte investigaciones elegidas para la revisión sistemática.

N	Autor/es	Año	Objetivo	Dimensión/Variable	Conclusiones
01	Jaramillo-Bernal, C., Robayo-Pinzón, O., Rojas-Berrio, S.	2018	Identificar asociación entre motivaciones extrínsecas e intrínsecas con la toma de decisiones de compra, en productos de lujo para las categorías de ropa y accesorios.	Motivación intrínseca y extrínseca	Las motivaciones intrínsecas que están más relacionadas con experiencias muy personales y emocionales parecen tener un mayor peso en la decisión de compra que las motivaciones extrínsecas, asociadas al éxito económico, la fama y la aceptación social del individuo.
02	D'Incao Marrone, Daniela Bergesch, Simon Hutz, Claudio	2019	Investigar en una muestra de estudiantes universitarios la relación del tipo de motivación para los estudios (intrínseca o extrínseca) con autoestima y características tales como personalidad, optimismo, esperanza y satisfacción con la vida.	Motivación intrínseca y extrínseca	Existe asociación entre competencia académica, competición y apariencia con la motivación extrínseca. Existe la necesidad de estrategias de intervención para promover un ambiente más propicio para el interés intrínseco para el aprendizaje.
03	Rivas Huamán, Rolly	2020	Determinar cuál es la relación de la motivación intrínseca con la gestión pública en los directores de centros educativos pertenecientes a la UGEL 06.	Motivación intrínseca	Los directores de las instituciones educativas presentan una motivación intrínseca alta para trabajar y realizan una gestión pública de forma óptima.

04	Benavides Paz, O. H.	2017	Determinar el estado de las necesidades motivacionales expuestas por McClelland en los egresados del programa de administración de empresas de la universidad de Nariño.	Necesidades motivacionales: poder, logro, afiliación.	Motivación determinada por aspectos internos. No hay diferencias significativas en las 3 necesidades en cuanto a género, así como también en la situación laboral.
05	Mengual-Andrés, S., Belmonte, J. L., Cabrera, A. F., y Sánchez, S. P.	2020	Conocer la incidencia de factores externos como el contexto familiar, la autonomía, la autoestima.	Motivación extrínseca	La motivación extrínseca es influenciada por un contexto familiar adecuado, valores de autonomía, motivación y autoestima.
06	Tyrone A Perreira, Jennifer Innis, Whitney Berta	2016	Examinar y resumir los factores, el contexto y los procesos que influyen en la motivación laboral de los trabajadores de la salud.	Desempeño laboral Autonomía	La motivación laboral, mejora cuando se aborda el acoso y los comportamientos hostiles en el lugar de trabajo. Abordar los factores que influyen en la motivación laboral, mejoran la atención que reciben los pacientes. Optimizar la autonomía.
07	Fabiano Bitencourt Lima, Aline Ramos Velasco, Aline Bárbara Garcia Lima,Érika Almeida Alves, Paloma Silva Solano Ramos dos Santos,Joanir Pereira Passos.	2016	Identificar los factores de motivación en el trabajo de enfermería y discutir las implicaciones de los factores de motivación en el cuidado de enfermería.	Motivación laboral Otros factores	El personal de enfermería se siente parte del proceso de atención, entiende que la motivación en el trabajo se relaciona con una serie de variables positivas o negativas, reconocen que la motivación es un componente clave para el "bien" de atención de rendimiento.

08	Alvarado L.	2018	Determinar los niveles de motivación laboral en trabajadores del área administrativa de una empresa pública.	Motivación laboral	Reflejan un nivel de motivación laboral muy bajo por prolongadas jornadas de trabajo.
09	Natalia De Jesús Díaz Brochet	2019	Determinar el nivel de productividad de los trabajadores para que liderar sectores de innovación.	Motivación laboral Satisfacción laboral	Se concluyó que un empleado motivado tiene mayor satisfacción laboral y es mucho más productivo. Se disminuyen los indicadores de ausentismo para conseguir las metas y objetivos.
10	Sobeida del Carmen Alvarado Silva; Yumaira Matilde Quero Romero; Merys Emilia Bolívar Aparicio.	2016	Determinar la relación entre el estilo gerencial y la motivación laboral en las escuelas básicas nacionales de la Parroquia Altagracia del Municipio Miranda.	Motivación laboral Estilo gerencial	Se determinó con ello que el estilo gerencial ejercido por los directivos se relaciona de forma muy baja con la motivación laboral.
11	Marin Samanez, Helen Stephani, y Placencia Medina, Maritza Dorila.	2017	Establecer la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal de Socios en Salud Sucursal Perú. Determinar el nivel de motivación laboral del personal según la Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg.	Satisfacción laboral. Motivación laboral.	Nivel de Motivación aumenta la satisfacción laboral. El nivel de la motivación laboral fue "medianamente motivado". El nivel de la satisfacción laboral fue "medianamente satisfecho".

12	Arboleda-Posada, Gladys Irene y Cardona-Jimenez, Jairo León.	2018	Examinar la percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y los factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) del valle de Aburrá, Colombia.	Ambiente de trabajo, salario y cargo. Desempeño laboral. Satisfacción laboral. Motivación.	Mayoría de los empleados se sienten satisfechos con la labor desempeñada, y se destaca como principal factor motivador el ambiente de trabajo, luego cargo y salario. Los factores que generan menor satisfacción son las posibilidades de ascenso, bonificaciones y reconocimientos.
13	Silva, S. D. C. A., Romero, Y. M. Q., & Aparicio, M. E. B.	2016	Determinar la relación entre el estilo gerencial y la motivación laboral en las escuelas básicas nacionales de la Parroquia Altagra cia del Municipio Miranda.	Estilo gerencial. Motivación laboral.	El estilo gerencial ejercido por los directivos tiene una relación muy baja con la motivación laboral.
14	Calderón, V. N. C., y Caguana, T. H. R.	2017	Establecer las formas en las que la sede sur de S.E.R.L.I. ha estado motivando a su personal, durante los últimos tres años. Analizar la influencia del liderazgo en la motivación laboral del personal de la sede sur de S.E.R.L.I. en el 2016.	Liderazgo. Motivación laboral. Reconocimiento.	El personal se motiva con reconocimientos verbales. La totalidad de los trabajadores mencionan que si existe una influencia entre el reconocimiento laboral y su productividad, debe ser económica. Influencia del liderazgo en la motivación laboral.

15	Manjarrez Fuentes, Nelly Narcisa, Boza Valle, Jhon Alejandro, y Mendoza Vargas, Emma Yolanda.	2015	Diagnosticar la situación actual en relación a la motivación y el desempeño laboral de los empleados	Desempeño laboral Motivación laboral	La motivación interna (autonomía), es mucho más importante que la externa, para un buen desempeño laboral. La remuneración y capacitación tienen poca influencia en el buen desempeño laboral.
16	Mónica García Rubiano, Carlos Forero Aponte	2016	Determinar las condiciones de la satisfacción y la motivación laboral como facilitadores del cambio organizacional en trabajadores de diferentes empresas de la ciudad de Bogotá.	Satisfacción laboral. Cambio organizacional	La motivación y satisfacción laboral impactan sobre el cambio organizacional.
17	Isolina Sánchez Jacas, Isabel Luisa Brea López, María Caridad De La Cruz Castro, Ivette Matos Fernández.	2017	Describir el estado de la motivación y el liderazgo en el personal de Servicios Generales de dos hospitales maternos de la provincia de Santiago de Cuba en octubre de 2013.	Liderazgo.	La motivación por afiliación es la más frecuente en las Asistentes Generales y conocen sus funciones, mientras que el liderazgo está ausente en la mayoría de los jefes de turnos.
18	Hee, O. C., Kamaludin, N. H., & Ping, L. L.	2016	Examinar la motivación y el desempeño laboral de las enfermeras.	Motivación intrínseca Desempeño laboral	Recompensas intrínsecas son menos costosas y elevan el desempeño laboral. Mayor autonomía genera mayor desempeño laboral.

19	Carmen Sabater Fernández; Daniel de Armas Bravo; Pablo Cabezas Medina.	2018	Analizar el nivel de satisfacción en el empleo, a través de aspectos particulares del trabajo, que siguen la tipología bifactorial de Herzberg de factores higiénicos y motivadores.	Satisfacción laboral	Los profesionales que trabajan en el sector privado se encontraron más satisfechos con factores intrínsecos vinculados con su tarea, al realizar una mayor variedad de funciones, asumir más responsabilidades.
20	Berardi, A.	2015	Determinar los elementos que influyen en la motivación laboral. Identificar intervenciones posibles para lograr un aumento en la motivación de los empleados que facilite el proceso de Engagement.	Engagement	Los colaboradores se sienten con altos niveles de energía mientras trabajan, tienen deseo de esforzarse en el trabajo que realizan incluso ante dificultades.

Matriz de Categorización

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	CATEGORÍA	SUBCATEGORÍAS	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	BASE DE DATOS
¿Cuáles son las variables aumentadas como consecuencia de la motivación laboral?	<p>Objetivo general Identificar las variables asociadas a la motivación laboral y determinar los factores más relevantes.</p> <p>Objetivos específicos Identificar las variables asociadas a la motivación laboral. Determinar los factores intrínsecos más relevantes de la motivación laboral. Determinar los factores extrínsecos más relevantes de la motivación laboral. Identificar otros factores que inciden en la motivación laboral.</p>	Motivación laboral	<p>Formas de clasificarlas</p> <p>Variables asociadas: satisfacción laboral, desempeño laboral, liderazgo, estilo gerencial, otros.</p> <p>Factores asociados: intrínsecos, extrínsecos, otros.</p>	<p>Tipo Estudio de tipo básico con enfoque cualitativo, su fin incrementar el conocimiento sobre un tema determinado (Bunge, 2018).</p> <p>Diseño Presenta un diseño narrativo de tópicos, se enfocó en un tema específico (Mertens, 2010).</p>	<p>ProQuest Scielo Dialnet EBSCO Scopus PubMed Redalyc</p>
¿Cuáles son los factores asociados que aumentan la motivación laboral?					