



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Factores asociados a la Motivación laboral en organizaciones de
Latinoamérica una revisión sistemática

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Gil Guerrero, Erika Arlynes (ORCID: 0000-0002-4474-4154)

Gutiérrez Pretel, Saira Liliana (ORCID: 0000-0002-2241-3856)

ASESORA:

Dra. Vera Calmet, Velia Graciela (ORCID: 0000-0003-0170-6067)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Organizacional

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

El presente estudio de investigación fruto de nuestro esfuerzo y constancia está dedicado con mucho amor a nuestras madres quienes estuvieron en todo momento de nuestras vidas, ellas nos inculcaron el valor fundamental de la responsabilidad y sobre todo a jamás rendirnos por más adversidades que se nos pueda presentar.

Agradecimiento

*Dar gracias a Dios sobre todas las cosas,
pues es él nuestro guía, quien nos
acompañó en este proceso y permite que
esto fuera un hecho.*

*Así mismo agradecer a nuestra querida
asesora Velia Vera Calmet quien nos guío
con mucho amor y paciencia.*

*Finalmente, a todos nuestros docentes
quienes nos brindaron los conocimientos
necesarios en este proceso de formación
académica, sin ellos no lo hubiéramos
logrado.*

Índice de Contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de Tablas.....	v
Índice de Figura	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	9
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	9
3.2. Muestra y criterio de selección	9
3.3. Técnica e instrumentos de recolección de datos	10
3.4. Método de análisis de la información.....	10
3.5. Aspectos éticos	10
IV.RESULTADOS	12
V. DISCUSIÓN.....	20
VI.CONCLUSIONES.....	24
VII. RECOMENDACIONES	25
REFERENCIAS.....	26

Índice de Tablas

TABLA 1. Factores asociados a la motivación laboral según artículos primario	14
TABLA 2. Factores psicológicos implicados en la motivación laboral	16
TABLA 3. Factores sociodemográficos asociados en la motivacion laboral	18

Índice de Figuras

FIGURA 1. Diagrama de selección de los artículos de investigación encontrados 13

Resumen

El presente estudio de investigación tuvo por objetivo analizar los distintos factores asociados a la motivación laboral ya sean organizacionales, psicológicos o sociodemográficos que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores. Se realizó una investigación de tipo teórica, basada en una revisión sistemática donde se estudió diversos artículos contando con una población de 25 artículos científicos. Se usó como instrumento la lista de cotejo la cual se caracteriza por ser estructurada y la misma que abarca una serie de criterios para la evaluación de los artículos. Los resultados presentan factores asociados a la motivación laboral evidenciando que esta variable incrementa en gran cantidad la posibilidad de alcanzar los objetivos propuestos por la organización; se encontró que el estar identificado con una empresa genera una mayor satisfacción laboral a sus trabajadores, así también provee una gran sensación de logro en cada uno de ellos. Así mismo, los factores psicológicos asociados a la motivación laboral permiten el incremento del desempeño laboral lo cual es muy importante tanto para la organización como para los trabajadores permitiendo sacar todas sus capacidades y adaptarse fácilmente a su clima laboral. Finalmente, los factores sociodemográficos asociados a la motivación laboral son los incentivos y retribuciones laborales que si no son brindados adecuadamente provocan insatisfacción en sus colaboradores, porque no es necesario solo un buen salario para que cumplan con sus obligaciones sino también brindarles prestaciones como salud, pensiones, primas, vacaciones entre otros. Todos estos factores están asociados significativamente en la motivación laboral organizacional de Latinoamérica.

Palabras claves: Motivación Laboral, Factores de la Motivación y Compromiso Organizacional.

Abstract

The present research study aimed to analyze the different factors associated with work motivation, whether organizational, psychological or sociodemographic, that influence the work performance of workers. A theoretical research was carried out, based on a systematic review where various articles were studied with a population of 25 scientific articles. The checklist was used as an instrument, which is characterized by being structured and the same that covers a series of criteria for the evaluation of the articles. The results present factors associated with work motivation, showing that this variable greatly increases the possibility of achieving the objectives proposed by the organization; It was found that being identified with a company generates greater job satisfaction for its workers, thus also providing a great sense of achievement in each of them. Likewise, the psychological factors associated with work motivation allow an increase in work performance, which is very important for both the organization and the workers, allowing them to take out all their abilities and easily adapt to their work environment. Finally, the sociodemographic factors associated with work motivation are the work incentives and rewards that, if not provided properly, cause dissatisfaction in their employees, because it is not only necessary a good salary for them to comply with their obligations but also to provide them with benefits such as health, pensions , bonuses, vacations among others. All these factors are significantly associated with organizational work motivation in Latin America.

Keywords: Labor Motivation, Motivation Factors and Organizational Commitment.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente los paradigmas existentes dentro del mundo empresarial han ido cambiando, existe la necesidad de tener organizaciones saludables y que cuenten con un capital humano dedicado a sus labores de trabajo. Al terminar el siglo XX se empezaron a generar diferentes aportes desde el campo académico con el fin de encontrar soluciones a las organizaciones que requieren de personal activo, con iniciativa, creativos y con la facilidad de adaptarse a realizar trabajos en equipo. Es aquí donde la motivación tiene un papel importante, especialmente en los miembros y el jefe del equipo según sus experiencias compartidas laboralmente, su eficiencia y sus habilidades comunicativas. A partir de esto es que surgen distintos problemas, relacionados con la productividad y el desempeño en el trabajo. La productividad de una empresa se debe conseguir a través del rendimiento de los trabajadores y esto se consigue mediante la satisfacción y motivación de quienes laboran en ella. Por lo tanto, si una empresa busca conseguir niveles altos de productividad tendrá que generar un ambiente adecuado y motivador para aumentar el rendimiento y la satisfacción en quienes laboran en sus instalaciones (Navarro, 2018).

La motivación tiene por objetivo el que las personas puedan cubrir sus necesidades, estas se pueden satisfacer tanto a nivel interno como externo; para el caso de la gente que trabaja el factor externo es de gran importancia, siendo necesario los reforzadores verbales como los incentivos monetarios. Desde esta perspectiva podemos definir la motivación como la voluntad de una persona para realizar tareas condicionadas con la finalidad de satisfacer alguna necesidad (Varado *et al.*, 2016). Así mismo, es un aspecto esencial en los contextos laborales puesto que nos permite observar qué actividades desarrolla un trabajador con mayor desempeño y qué factores están ligados a su rendimiento laboral y por consiguiente su eficiencia, según los resultados obtenidos en su organización (Enavides, 2017) La motivación es parte importante para lograr el éxito empresarial dado que de esta dependerá el resultado de las metas de la organización (Agón, 2017).

Los estudios realizados por la Universidad de Warwick y del Wall Street Journal con Opener Institute for People, consideran que, si un colaborador se siente satisfecho en su cargo laboral en su centro de trabajo su productividad estadísticamente estará dada por un 12% y su eficiencia será de un 31% más. Con estos datos se demuestra que existe una interacción directamente proporcional entre el desempeño de un empleado y la motivación laboral. Por otro lado, Gallup (2017) llevo a cabo un estudio en el cual explica que el 15% de los colaboradores sienten motivación por el futuro de las compañías, esa cifra nos demuestra lo importante que es motivar a los trabajadores que laboran en una empresa. Contrario a esto encontramos que el Perú se ha convertido en un país con el mayor número de rotaciones laborales a nivel latinoamericano, en donde su promedio estadístico es de 20% según los informes entregados por la PWC.

A partir de lo ya mencionado y conociendo la importancia que tiene la motivación tanto en el desempeño como en la productividad que tienen las empresas se consideró de gran importancia recolectar información de distintos estudios primarios, ante lo cual nos hicimos la siguiente pregunta: ¿Cuáles son los factores asociados a la motivación laboral según artículos primarios revisados?

Esta investigación se consideró relevante porque tiene gran importancia teórica, ya que nos permitió sintetizar la información encontrada en diversos estudios y adecuarla a nuestra realidad, así como las necesidades de las diversas empresas. A nivel práctico el estudio se justificó, pues se conoció de manera más detallada información sobre la variable motivación laboral y con ello teniendo en cuenta los resultados obtenidos en los artículos se realizó intervenciones pertinentes y que respondan a las necesidades de los trabajadores. A nivel social se buscó satisfacer no solo las motivaciones de la empresa si no también el aspecto personal del trabajador siendo este un punto clave para el crecimiento de toda empresa.

Es así como la investigación se planteó como objetivo general: Analizar los factores asociados a la motivación laboral según artículos primarios revisados y como objetivos específico consideramos identificar los factores psicológicos

implicados en la motivación laboral e identificar los factores sociodemográficos asociados a la motivación laboral.

II. MARCO TEÓRICO

Después de una ardua revisión se encontró los siguientes antecedentes a nivel internacional el primero nos habla sobre la productividad y la motivación laboral de los colaboradores, una revisión sistemática de literatura en Colombia que tuvo como resultado que los estudios se limitan a la identificación de un diagnóstico diferencial, otros realizan propuestas de estrategias y arrojan posibles resultados ante la aplicabilidad de instrumentos, sin embargo no se realiza un seguimiento continuo de los entornos laborales a fin de comprobar si estas estrategias impactan o generan un cambio significativo diferente a la posible falencia inicialmente identificada (Díaz, 2018).

A nivel nacional se obtuvo como antecedente sobre la motivación laboral realizada en la ciudad de Chiclayo, una revisión conceptual desde la mirada de sus principales referentes teóricos en la cual el resultado que se obtuvo fue que la motivación sufrió un estancamiento en la producción científica y que la producción actual se ha llenado de investigaciones que no han innovado en el tiempo para adaptarse a las nuevas transformaciones que están pasando las organizaciones y los procesos que en ellas se producen como resultados de los cambios propiciados por la globalización y de allí es que tiene gran importancia realizar investigaciones sobre el tema para demostrar el estancamiento actual en el que se encuentra y cómo sirve un tiempo de reflexión para afrontar el futuro en torno a las investigaciones sobre el punto de análisis (Arozo, 2019).

Otro estudio realizado en Lima, relacionado con la motivación laboral nos mostró una revisión conceptual en la cual se tuvo como resultado que la motivación laboral cumple un papel fundamental para el desarrollo de los trabajadores dentro de una organización, que generara un adecuado clima laboral, mejorando los ámbitos proactivo y lucrativo para las distintas organizaciones (Blanca & Martínez, 2019). Finalmente se tuvo como antecedente el desempeño y la motivación laboral: La revisión realizada de manera sistemática sobre los temas de literatura científica hallados durante esta última década en la ciudad de Lima en el cual se logró como resultado que ambas variables tienen una buena relación y que influyen en la eficiencia y compromiso de los trabajadores dentro de una organización, así mismo los investigadores indican que existen 4 dimensiones para el estudio de la motivación laboral las cuales son: trabajo en equipo, buena

comunicación, liderazgo y la equidad entre todos y 5 dimensiones para lograr la satisfacción laboral, estos son: ingresos, el nivel académico, la relación que existe entre el trabajo y la profesión, el tipo de trabajo a realizar, los incentivos de manera salarial o reconocimientos; que impactan efectivamente en el desempeño laboral (Cuzado & Villanueva 2020).

Para saber un poco más sobre la variable se revisan diferentes conceptualizaciones relacionadas a la motivación laboral. La primera sostiene que es el motivo psicológico que impulsa al individuo a realizar y mantener sus labores (Mín *et al.*, 2016). Puesto que, es el motor de los trabajadores en una empresa y por eso a su vez la energía psicológica necesaria de las organizaciones para realizar sus actividades (García & Forero, 2014) Se relaciona con el comportamiento humano, la cual está centrada en la conducta que es causada tanto por factores internos como externos en donde las necesidades y el deseo conforman la energía requerida para motivar a las personas a realizar las actividades correspondientes para lograr cumplir su objetivo (Cavenato, 2017) Así mismo, la motivación laboral comprende un grupo de actividades para sacar las necesidades y estas sean aplicadas a los distintos comportamientos tanto elementales como a las tareas a realizar por el individuo en algún lugar de trabajo (Barro *et al.*, 2014).

La motivación laboral es una parte necesaria para el crecimiento de una compañía puesto que, si los colaboradores sienten que participan de las actividades de la empresa, estos generaran una actitud participativa que aumentara su compromiso con la empresa y su eficiencia como capital humano (Conexionsan, 2019) Por ende, la motivación tiene como objetivo fundamental mejorar las aptitudes y fortalecer las debilidades de los individuos que les ayuda a mejorar sus habilidades y por ende su desempeño y desarrollo interpersonal en una organización (Jae *et al.*, 2016) Debido a que en la actualidad la motivación es mucho más exigente que antes esto se da debido al medio en el que se encuentra, lo que ocasionalmente genera cambios en el ámbito laboral y social, por la fragmentación del trabajo y su difusión (Mín & Plasencia, 2017).

La motivación se presenta de manera diferente en cada individuo según las necesidades que tenga y estas crean diferentes comportamientos en su conducta. Esto origina comportamientos específicos que se convierte en estímulos externos los cuales son recibidos del medio que lo rodea; de no ser así estos comportamientos son generados internamente por procesos mentales. La motivación se relaciona con el sistema cognitivo del ser humano y crea un comportamiento dinámico orientado a que el comportamiento es causado y se origina en relación a los estímulos internos y externos del ser humano; el comportamiento es motivado. Esto se da porque existe una finalidad y va dirigido hacia su objetivo; y finalmente el comportamiento es orientado en objetivos. Todo comportamiento genera un impulso y la necesidad de incentivar su comportamiento (Gavenato, 2017).

Por otro lado, el ciclo motivacional inicia como la necesidad de una fuerza dinámica que genera una determinada conducta. Cuando existe una necesidad inmediata rompe el equilibrio de un organismo y aparece la tensión, que causa en la persona una conducta que podrá liberar esa tensión y recuperar el equilibrio. Si la conducta tomada es eficiente la necesidad será satisfecha y por lo tanto se eliminará la tensión provocada por una necesidad. En algunas personas satisfacer algunas metas logra cambiar la búsqueda de satisfacción de otras. La motivación humana es un mecanismo cíclico donde el comportamiento es dado por un conjunto continuo de soluciones sobre un determinado problema y la satisfacción de determinadas necesidades según la manera en la que aparecen (Gavenato, 2017).

De este modo, han surgido distintas teorías sobre la motivación con el fin de dar una explicación sobre la motivación y como esta ayuda a lograr la satisfacción de las distintas necesidades de cada persona, entre algunas teorías conocidas tenemos: Teoría jerárquica de las necesidades de Maslow, considera a la motivación humana como algo inherente al ser humano y organiza las necesidades en dos categorías, las cuales son: necesidades primarias y secundarias. Las primarias constan de las necesidades fisiológicas y la seguridad de protegerse contra algún peligro, por eso son consideradas como necesidades elementales del ser humano. Para las necesidades secundarias se

dividen en niveles, el primer nivel consta de las necesidades sociales, como el afecto, el amor y la amistad; el segundo nivel consta de la autoestima y la manera en la que el individuo se valora; y en el tercer nivel se encuentra la autorrealización humana que provoca que el individuo saque a flote su máximo potencial para desarrollarse (Gavenato, 2017).

Así mismo, la teoría de los dos Factores de Herzberg revela que la motivación se centra en factores ambientales externos y el trabajo del ser humano. El primer factor este compuesto por lo higiénico, que consta de las condiciones físicas y de trabajo que interactúan en el individuo dado que le generan un salario, mejores relaciones laborales y beneficios sociales; así mismo las organizaciones deben generar oportunidades que mejoren la perspectiva ambiental y motiven a sus trabajadores. El segundo factor motivacional relaciona las múltiples actividades relacionadas con el trabajo las cuales son sus responsabilidades, sus logros y reconocimientos al aumentar su productividad (Gavenato, 2017).

Mientras que la teoría de McClelland, clasifico en necesidades como: logro, poder, competencia y afiliación. Esta establece que si existe una necesidad que no fue cubierta se crearan estímulos dentro de las personas. Así mismo, recalca cuatro niveles de impulsos dominantes en el individuo estos son: La motivación por logro. La cual relaciona las ganas de crecer del individuo con su desarrollo laboral. La motivación por afiliación: esta consta, en como el individuo se desarrolla y convive con su medio ambiente social. La motivación por competencia: consta en laborar con gran eficiencia y calidad en su trabajo. Y la motivación por poder: este impulso se basa en influir en las demás personas y cambiar las decisiones según el inconveniente de cada situación (Gavenato, 2017).

La Teoría de la Expectativa de Vroom está centrada en la motivación como base para la producción, menciona que dentro de cada ser humano existen tres factores importantes para producir en base a la motivación, el primero se centra en los objetivos individuales y su fuerza de voluntad en realizarlos; el segundo relaciona al individuo con la productividad para conseguir sus objetivos individuales; y el tercero consta de la habilidad del individuo para mejorar su nivel

de productividad. Esta teoría es importante porque reposa en los intereses individuales y la manera en la que cambian las fuerzas motivadoras en cada individuo (Chiavenato, 2017).

La teoría de Lawler III consta de dos bases sólidas: La primera menciona que las personas anhelan dinero dado que con él pueden zacear sus necesidades fisiológicas y de seguridad que motivan su desarrollo, pero también porque les permite cubrir necesidades sociales importantes para su autorrealización. El dinero puede ser el medio con el que se satisfacen múltiples necesidades personales, pero no siempre será el fin. La segunda base se centra en la persona y como esta se desarrolla con la finalidad de obtener dinero y si su desempeño es bueno lo hará de la mejor manera para conseguir más. Por eso solo se necesita establecer una distinta percepción para lograr su autorrealización (Chiavenato, 2017).

Finalmente, las organizaciones deben cumplir el principal objetivo que es posibilitar que sus empleados incrementen su desempeño laboral. Por esto, es necesario que las organizaciones identifiquen que factores influyen en la motivación (García *et al.*, 2016). Para ello se deben utilizar estrategias y tácticas para mejorar la motivación, de esta forma todos los colaboradores cooperaran en el crecimiento de la organización (Trujillo *et al.*, 2015).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta investigación es de tipo teórico puesto que se utilizó trabajos que contengan información sobre estudios generados relacionados con la teoría de un determinado tema de investigación propia, además se tomó en cuenta las actualizaciones de estos trabajos siendo necesario mencionar que no se requirió usar datos estadísticos (No *et al.*, 2013).

El estudio se basó en el diseño de revisión sistemática para la cual la información utilizada está disponible en resúmenes específicos y bien elaborados que nos orientan para poder responder alguna pregunta clínica específica, dado que estas abarcan muchos artículos de información que comprenden un nivel muy alto de evidencias dentro de su jerarquía correspondiente. Del mismo modo, estos resúmenes tienen la particularidad de describir sus pasos de elaboración y recolección de información, ya que evalúa y resume toda evidencia que encuentre relacionada con la eficiencia de un tratamiento, el diagnóstico y pronóstico que pueda tener, entre otros aspectos correspondientes a su elaboración (Meno *et al.*, 2018).

3.2. Muestra y criterio de selección

Se llevó a cabo una búsqueda bibliográfica sistemática de estudios sobre la motivación laboral en organizaciones de Latinoamérica, para ello se utilizarán múltiples bases de datos como lo son: Dialnet, Scielo, Redalyc, Latindex en idioma español, inglés y portugués, teniendo en cuenta el período de búsqueda 2011 – 2020 y se utilizó palabras claves como: Motivación Laboral, Factores de la Motivación y Compromiso Organizacional.

Al terminar de revisar las bases de datos se incluyeron los artículos que cumplieran con los criterios de selección según la lista de cotejo, una vez identificados se analizaron a profundidad y para concluir se realizó una rigurosa extracción de los datos de cada uno de ellos favoreciendo la adecuada calidad de la investigación.

3.3. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Como técnica se utilizó el análisis documental mediante la observación y análisis de documentos se pudo obtener una cantidad de actividades, funciones y servicios que se asignaron a una documentación (Nava, 2017).

Como instrumento se utilizó la lista de cotejo caracterizado por ser una lista estructurada que abarca una serie de criterios para realizar evaluaciones ya definidas. También es utilizado para estimar procesos, tareas, acciones o conductas. Esta lista de comparación es utilizada como un instrumento de evaluación que cuenta con procesos de observación, que tiene como contenidos actitudinales y procedimentales utilizados para adquirir información de actividades o trabajos que se refieren con el contenido actitudinal, manifestados en la conducta de los alumnos (Pérez, 2018).

3.4. Método de análisis de la información

Para el estudio se utilizó una revisión constante para reducir los datos y simplificar la información con el fin de lograr que sea más manejable y abarque nuestro tema de investigación. En esta reducción de datos se eliminaron y se seleccionaron datos posteriormente se analizó de acuerdo a los criterios de inclusión de la lista de cotejo que conforman parte del material informativo a recaudar, sin olvidar los determinados criterios teóricos y prácticos. Se tuvieron en cuenta los siguientes rubros: título, año de publicación, diseño, instrumentos aplicados, validez confiabilidad de los instrumentos, variables asociadas, resultados, entre otros.

3.5. Aspectos éticos

En este estudio se tuvo en cuenta los siguientes aspectos éticos: Primero, en referencia a la ética en la presentación de la información y en los resultados no se modificó ni altero ninguna relación con los datos encontrados dentro de la investigación.

Segundo, en cuanto a lo que corresponde al plagio y auto plagio, se aseguró salvaguardar, la autoría intelectual de cada autor en cuanto a sus teorías y conocimientos, contando cada uno de ellos de manera apropiada y anexando sus fuentes bibliográficas de donde se recaudó dicha información referenciando; en cuanto a lo mencionado, Díaz (2018), refiere que: “La propiedad intelectual abarca los derechos de autor; en este sentido la propiedad intelectual plasmada propiamente, estará referenciada a los derechos de autor; sin embargo, esto es solo una pequeña parte, dado que toma la propiedad intelectual de la obra realizada por el autor, la cual aparece cuando se escribe”.

Para finalizar, se logró cumplir con los requerimientos necesarios para garantizar la calidad de la ética, como lo es la integridad científica de la información la cual no puede ser adulterada, ni falsificada; no hubo conflictos entre los intereses de las autoras; lo cual es respaldado por el código de ética profesional del psicólogo y la ley N° 30702. Para la citación de autores, se respetaron las normas internacionales para referenciar sus aportes y autorías, como lo menciona el artículo 65 el cual hace hincapié en la recopilación de los nombres de los contribuyentes para ser reconocidos y mencionados para su debida publicación. La responsabilidad científica, acude a fuentes confiables y reconocidas internacionalmente; el artículo 27, hace referencia a que no es aplicable a la práctica profesional los procedimientos rechazados por instrucciones científicas reconocidas legalmente y de otras técnicas que no tengan un fundamento científico (Colegio de psicólogos del Perú, 2007).

IV. RESULTADOS

Se identificaron 40 artículos de la base de datos de Scielo, Latindex, Redalyc, Dialnet, cinco artículos de investigación fueron descartados puesto que no pertenecen a Latinoamérica, ocho investigaciones tenían fecha anterior al período 2011 – 2020, dos artículos de investigación no respondían a los objetivos. En ese sentido, la unidad de análisis quedó conformada por 25 artículos científicos.

FIGURA 1

Diagrama de selección de los artículos de investigación encontrados

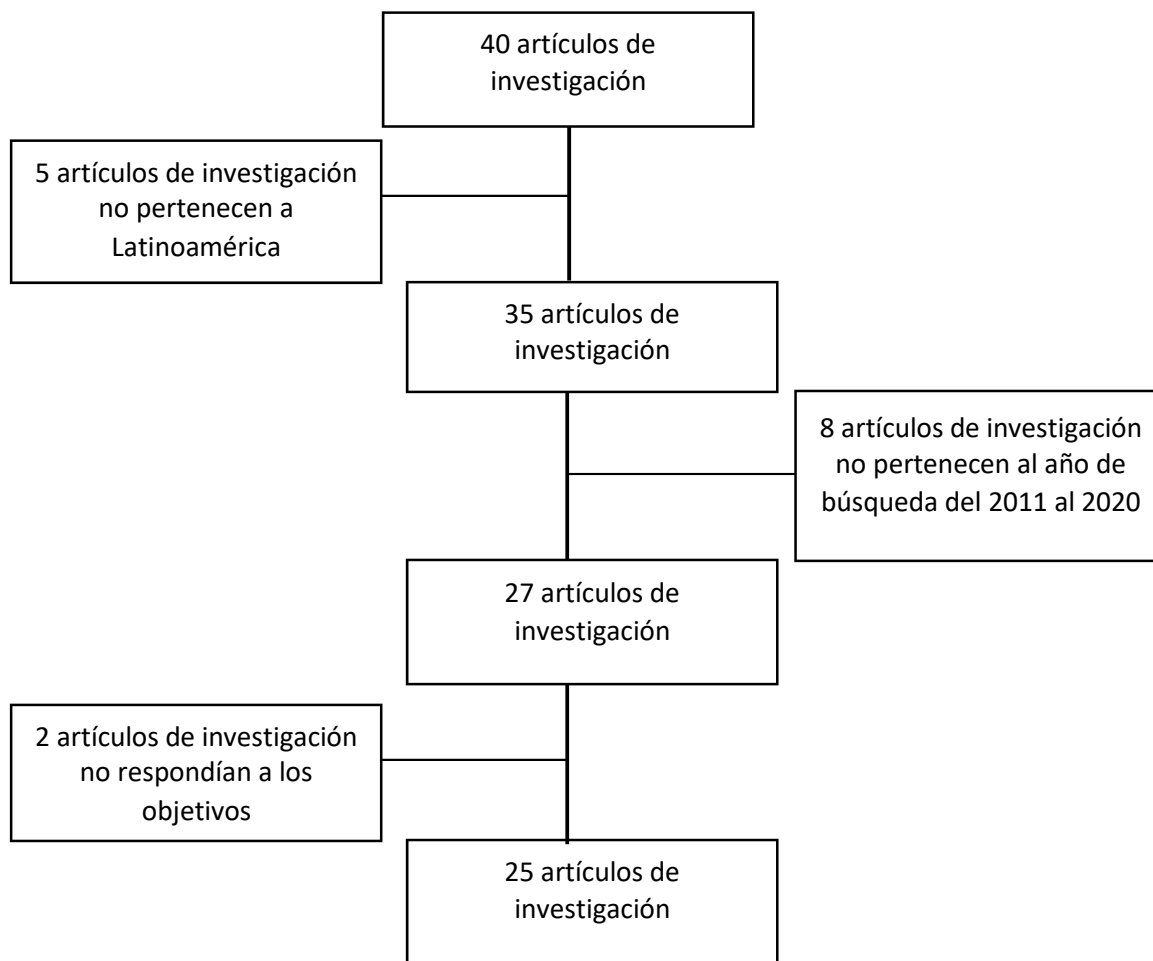


TABLA 1**Factores asociados a la motivación laboral**

Autores y Año	Título	Factores asociados a la motivación laboral
Alvarado <i>et al.</i> (2016)	Estilos gerenciales y motivación laboral en las escuelas básicas del Municipio Miranda.	Los estilos gerenciales se relacionan con la motivación, indicando que la eficiencia de la motivación laboral para fijar metas en la organización del mismo modo el personal describe y establece la motivación laboral, relacionada con la dimensión experticia.
Burgos (2018)	Rendimiento y motivación laboral en instituciones del sector salud de Colombia.	Los factores de motivación logro, poder y afiliación para poder lograr las metas de la organización es moderada; siendo así que, a mayor motivación en las empresas de servicio, mayor será el nivel de rendimiento de los colaboradores en sus equipos de trabajo.
Chenet <i>et al.</i> (2019)	Desempeño y motivación laboral en docentes de la facultad de enfermería de la universidad nacional de Huancavelica – Perú.	Se determinó una relación positiva entre el desempeño y la motivación laboral, indicando que, si los docentes están motivados, su desempeño será mayor, provocando una mejoría en las relaciones laborales, mayor eficiencia en cada actividad que se realice y esto se verá reflejado en el cumplimiento de las metas en el tiempo establecido o incluso antes de ello.
García <i>et al.</i> (2015)	Factores motivacionales que influyen en los trabajadores de las PYMES	Los factores motivacionales distribuidos equitativamente permitirán mayor posibilidad de una estrategia que ayude a la empresa a cumplir su meta, y a los trabajadores para realizar un trabajo positivo y por ende mantengan una buena satisfacción.
Pebes <i>et al.</i> (2019)	Motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de medicina del hospital regional de Ica 2016.	Los factores motivacionales indican que los profesionales de enfermería presentan motivación media, destacando las dimensiones de autonomía e identidad en la organización.

Pizarro <i>et al.</i> (2019)	Satisfacción, motivación laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud.	Los factores motivacionales permiten mejorar la creatividad, la ejecución del trabajo, el esfuerzo al comprometerse en la actividad, sensación de flow al sentirse satisfecho con el logro de objetivos.
Ramírez y Gabriela (2019)	Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral.	Los factores motivacionales de diseño del trabajo tales como el conocimiento y las características de tarea se relacionan positivamente con el desempeño laboral en las dimensiones desempeño proactivo, adaptativo y contextual, algo que no aplica en el caso del desempeño de tarea.
Sánchez <i>et al.</i> (2017)	Liderazgo y motivación del personal del subsistema de servicios generales en dos hospitales maternos.	Los factores de la motivación por afiliación, determinados en las relaciones interpersonales que establece el personal en el proceso de sus funciones. Así mismo, se encontró al personal que poseían una motivación por logro, lo que demostró sentido de pertenencia a su labor e influyó de manera positiva en el cumplimiento de sus metas.

En la tabla 1 nos muestra que, en referencia a la organización, tres estudios se realizaron en trabajadores del sector salud, dos estudios en docentes de escuelas y universidades, un estudio en trabajadores del sector servicio y un estudio en PYMES en diferentes tipos de puesto cubriendo así siete estudios analizados.

TABLA 2**Factores psicológicos implicados en la Motivación laboral**

Autores y Año	Título	Factores psicológicos
Cóndor <i>et al.</i> (2018)	Factores Intrínsecos de Motivación y Liderazgo en una Empresa Familiar Ecuatoriana de Telecomunicaciones.	Los factores intrínsecos influyen notablemente en la motivación de los colaboradores siendo el trabajo el principal eje de los colaboradores, quienes valoran la labor que realizan, creen firmemente que su trabajo aporta de manera productiva a la empresa y sienten que su trabajo es valorado.
Fernández <i>et al.</i> (2019)	Satisfacción y motivación de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad.	Los factores intrínsecos influyen en la motivación del personal siendo así que esta se define como el grado en el que las emociones de los colaboradores varían según la calidad auto percibida de su rendimiento. Así mismo la motivación laboral es la variable que mayor correlación tiene con la calidad.
Fuentes (2018)	Desempeño y motivación laboral docente en la Facultad de Educación de la UNA-PUNO.	Los factores motivadores que están asociados a experiencias satisfactorias como el crecimiento, reconocimiento y la satisfacción laboral evidenciándose mayoritariamente en el personal que muestran alta motivación.
García y Forero (2013)	Satisfacción y motivación laboral como facilitadores del cambio organizacional una explicación desde las ecuaciones estructurales.	Los factores de motivación con mayor relevancia al cambio organizacional fueron el reconocimiento y el poder puesto que se relacionan en diversos niveles, como el trabajo en equipo, el conocimiento de la organización y la aceptación. Esto sugiere que, para las organizaciones, sería propicio identificar en sus colaboradores estas características y ubicarlos en cargos que sirvan de mayor apoyo a la organización para una apropiada adaptación.
Geraldo <i>et al.</i> (2020)	Modelo factorial en el desempeño y la motivación laboral docente.	La vocación es el factor intrínseco que tiene mayor impacto en la motivación del docente. El conjunto de conocimientos del trabajador, las experiencias satisfactorias y la mejora de la calidad del proceso. Así como el compromiso con su vocación la felicidad y el bienestar del mismo.

Merin y Placencia (2017)	Satisfacción y motivación del personal de una organización de salud del sector privado.	Los factores motivacionales con mayor promedio fueron las relaciones que existe con el jefe y con los compañeros de trabajo. Siendo los factores de mayores promedios el trabajo en sí mismo como estímulo positivo y responsabilidad. Lo cual indica que la mayor proporción de colaboradores se encuentra mediamente motivado.
Puma y Estrada (2020)	La motivación laboral y el compromiso organizacional.	El factor de higiene, se relaciona de forma directa con los niveles de satisfacción que pueda sentir, los reconocimientos y estímulos que reciben, la oportunidad de seguir mejorando profesionalmente, así como la autorrealización personal. Existe una alta relación positiva entre el compromiso organizacional y la motivación laboral. Por ende, los si los colaboradores presentan altos niveles de motivación laboral, su compromiso hacia sus actividades será mayor.
Sainz (2018)	Factores que influyen en el perfil motivacional laboral de los millennials	Los factores que influyen en la motivación laboral de los millennials revelan que los rasgos de personalidad, responsabilidad y apertura se relacionan de forma positiva y significativa con el perfil motivacional de aproximación; siendo así que si aparecen riesgos psicosociales esta relación se verá alterada en relación al desarrollo, el liderazgo, la estima y la inseguridad.
Talledo y Amaya (2019)	Compromiso y motivación laboral en conductores de transporte terrestre de personas	Los factores motivacionales están relacionados directamente a la persona. El que la empresa cuente con un escenario interesante para trabajar motiva a los empleados. Las dimensiones que integran la motivación en el personal mostraron nivel eficiente para necesidad de logro, necesidad de afiliación, necesidad de poder, sobresaliendo las dos últimas dimensiones con valores altos.

En la tabla 2 nos muestra que, en referencia a la organización, un estudio se realizó en trabajadores de la Corte de la Justicia, dos estudios en docentes de escuelas y universidades, dos estudios en trabajadores del sector salud privado, y cuatro estudios en diferentes empresas como telecomunicaciones y transporte cubriendo así nueve estudios analizados.

TABLA 3**Factores sociodemográficos asociados a la Motivación laboral**

Autores y Año	Título	Factores sociodemográficos
Alarcón <i>et al.</i> (2020)	Motivación y satisfacción laboral en profesionales obstetras en un hospital en Chile.	Los factores de la motivación se ven reflejado que el personal con antigüedad de 1 a 10 años está con motivación y satisfacción media, por otro lado, el personal con antigüedad de 11 años a más denotan una motivación baja siendo del mismo modo su satisfacción en el trabajo.
Ancona <i>et al.</i> (2012)	La motivación laboral en empleados administrativos de la universidad Juárez Autónoma de Tabasco.	Los factores de motivación indican que la dimensión más baja es el incentivo económico y la más consistente es la realización personal.
Brarrios <i>et al.</i> (2019)	Trabajo en equipo y motivación laboral en sector público de Panamá.	Los factores de la motivación destacan el reconocimiento de parte de los líderes el cual varía según el rango de edades, la generación más joven admite que existe un mayor reconocimiento mientras que los de generación más antiguas; por otro lado, se ve reflejado que mientras menos años laborales hay existe mayor conformidad con el salario, también se observa que entre mayor cantidad de años laborales la conformidad con el salario baja muy pronunciadamente indicando insatisfacción de los colaboradores.
Díaz <i>et al.</i> (2014)	Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá.	En los factores de motivación intrínseca se encontró que las trabajadoras del sexo femenino tienden a ser mayor motivadas por el progreso - crecimiento y la afiliación – intimidad y menos motivadas a la hora de trabajar por el poder; así mismo nos indica que las trabajadoras tienden a ser más situacionales. Por otro lado, en los trabajadores del sexo masculino tienden a estar motivados por el logro, poder, progreso - crecimiento y menos motivados por la afiliación a la hora de trabajar, lo cual nos indica que tienden a ser más persistentes.

Hernández (2013)	Motivación, satisfacción y desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas.	Encontramos que los incentivos económicos son muy importantes para su motivación, siendo así que los colaboradores del sector privado se encuentran en un rango promedio en donde el personal se siente más motivado debido a que recibe compensaciones ligadas a comisiones por su desempeño; sin embargo, el sector público se encuentra en un rango más bajo, con compensaciones fijas y con mayor seguridad en el empleo.
Rivera <i>et al.</i> (2018)	Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud.	Los factores asociados con las retribuciones, son las primeras fuentes que generan insatisfacción, puesto que los empleados buscan sentirse retribuidos en las prestaciones laborales, debido a que la satisfacción no es tener un buen salario, sino que también se debe cumplir con las obligaciones prestacionales a las que por ley tienen derecho tales como pensión, salud, vacaciones, riesgos profesionales, primas.
Sánchez (2017)	Estrategias de motivación laboral y compromiso institucional del personal docente de una Institución Educativa de San Juan De Lurigancho, 2016.	Los factores de la motivación como el desarrollo profesional, reconocimiento no financiero y asignación al puesto de trabajo, nos indica que tiene relación con el compromiso institucional.
Velásquez (2015)	Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote.	Los factores de motivación como la relación de jefe – subordinado, organización de trabajo, trabajo en equipo, desarrollo profesional y las condiciones de trabajo, demuestra la poca motivación que existe en los colaboradores debido a la insatisfacción por los incentivos económicos.

En la tabla 3 nos muestra que, en referencia a la organización, un estudio se realizó en docentes de una institución, dos estudios en trabajadores del sector salud, un estudio en administrativos de una universidad y cuatro estudios en diferentes empresas del sector privado y público cubriendo así ocho estudios analizados.

V. DISCUSIÓN

La motivación es parte fundamental para el comportamiento humano dado que abarca factores internos y externos dentro de una organización que incluye el motivo psicológico el cual se relaciona directamente con su desempeño laboral y el deseo en cumplir sus objetivos que impulsan a los individuos a realizar sus labores de manera óptima, por eso es muy importante conocer donde radica toda la energía psicológica requerida en las organizaciones para la realización de sus actividades diarias mediante la motivación y el desempeño laboral las cuales se relacionan con los trabajadores de alguna empresa en la manera en cómo trabajan ya sea en equipo o solos para lo cual es importante una buena comunicación, liderazgo e igualdad entre todos los compañeros según su tipo de trabajo a realizar, requiriendo en algunos casos incentivarlos de manera salarial o con incentivos que influyan directamente en su desempeño laboral.

El estudio se centró en el análisis de los factores asociados a la motivación laboral en donde la información encontrada, se constató que los factores motivacionales que intervienen en los trabajadores, nos permitieron generar una mejor distribución de estos, incrementando una gran cantidad de posibilidades para alcanzar los objetivos propuestos por una organización y a sus trabajadores mejorando su satisfacción laboral provocando una sensación de logro en cada uno de ellos, todo esto es mencionado por García (2015). Así también la satisfacción y la motivación laboral juntas provocan un estado de flow en los trabajadores el cual origina que el individuo este plenamente concentrado en sus labores pero con la diferencia de que siente alegría al hacerlo, siendo esto muy importante en los trabajadores de la salud, dado que esto les permite mejorar su desempeño y creatividad a la hora de enfrentar sus labores, mostrando gran esfuerzo y compromiso para posteriormente lograr la realización de sus metas y sentirse satisfechos con sus logros, esto es tratado en el artículo de (Pizarro, 2019).

Los factores motivacionales unidos con el tipo de trabajo y su desempeño laboral son una característica importante para las tareas y el conocimiento necesario para crear un buen desempeño laboral en donde puedan adaptarse con rapidez y tener un desempeño activo tanto en sus tareas como en su rendimiento laboral

utilizando factores como el logro, poder y afiliación para alcanzar sus metas, expuesto por (Ramírez y Gabriela, 2019).

Es necesario también identificar los factores psicológicos implicados en la motivación laboral para esto fue necesario revisar artículos como el de los factores intrínsecos de motivación y liderazgo en una empresa. El cual explica como la motivación de los colaboradores es un factor intrínseco en el trabajo dado que es fundamental para motivar a los colaboradores quienes posteriormente tienden a valorar y a apreciar las actividades que realizan aportando sus conocimientos y siendo productivos para la empresa que laboran dado que se sienten cómodos haciéndolo y porque son valorados en gran medida por sus actividades fundamentales dentro de la organización (Córdor, 2018).

La motivación, el desempeño y la satisfacción laboral, se relacionan con diversos aspectos motivacionales como los que conforman experiencias satisfactorias generadas por reconocimientos laborales dentro de una organización que se encargan de crear en las personas una sensación de satisfacción y crecimiento laboral enriqueciendo así esa sensación de realización profesional, pero para llegar a esto es necesario también tener un conocimiento claro sobre la organización, la aceptación de los compañeros y sobre todo el trabajo en equipo el cual es la clave fundamental para realizar los objetivos de alguna empresa y por ende se trabaja mucho esta competencia colaborativa que enriquece a las organizaciones de un clima favorable para un buen desarrollo laboral e identificar a empleados que tengan las características necesarias de liderazgo y puedan brindar apoyo a la organización para una adecuada adaptación de sus empleados en momentos de cambio. Todo esto es referenciado por López (2018) y García *et al.*, (2013).

Entre otros factores están la motivación y el compromiso que al igual que los otros factores generan la satisfacción laboral dado que están relacionados directamente con las personas y el clima laboral donde laboran y son motivados para integrar características como la eficiencia y logren cumplir sus objetivos y necesidades. Estos factores intrínsecos, aunque simples influyen mucho en la motivación personal y el liderazgo a tal grado que se relaciona con los

sentimientos de los empleados según como sea su rendimiento, por eso la motivación es una variable con mayor impacto en la calidad, seguridad y satisfacción laboral de los empleados en una organización. Todo lo mencionado anteriormente es corroborado por los autores: Talledo y Amaya (2019) y Fernández (2019).

El último objetivo se centró en identificar los factores sociodemográficos asociados a la motivación laboral. El cual abarco artículos basados en el impacto que ejerce la motivación laboral dentro del clima organización y las relaciones interpersonales que generan, las cuales se vinculan con los incentivos y retribuciones laborales que como tales si no son brindadas adecuadamente provocan insatisfacción en sus colaboradores. Porque no es necesario solo un buen salario para que cumplan con sus obligaciones sino también brindarles prestaciones como salud, pensiones, primas, vacaciones entre otros. Por tano observamos que la motivación y el clima laboral en una organización puede presentar dificultades, tanto por la falta de motivación como por las retribuciones laborales (Rera, 2018).

La satisfacción, motivación y el desempeño laboral, revisados en varios artículos nos continúan mencionando la importancia de los incentivos económicos para la motivación sobre todo en el sector privado, dado que se considera como el más importante para los empleados, el cual se relaciona generalmente con su buen desempeño dentro de una área determinada; mientras tanto para los trabajadores del sector público no ocurre de esta manera por las compensaciones fijas y la mayor seguridad que tienen las personas en sus empleos. En donde la manera de gestionar la motivación laboral en una organización es a través de la relación del jefe y sus subordinados, así también como el trabajo en equipo gracias a un buen clima laboral que fomentara su desarrollo profesional, pero al no demostrar interés por satisfacer sus necesidades, los trabajadores tendrán insatisfacciones dado los incentivos económicos recibidos. En donde luego de analizar los artículos nos percatamos que muchas empresas ven innecesaria un área de motivación laboral y por tanto tampoco implementan herramientas ni estrategias para mantener a su personal motivado. Por otro lado, las trabajadoras tienden a tener mayor motivación por su trabajo dado la afiliación, progreso, intimidad y crecimiento, mientras que los

trabajadores se ven motivados por el logro y el poder a la hora de trabajar por tanto tienen tendencia a ser situacionales antes que persistentes por alcanzar sus metas. Esta información se comprueba con lo visto por (Rivera Porras (2018), Hernández Polito (2013), Velásquez Peralta (2015) y Díaz Olaya (2014)).

Luego de analizar y discutir los hallazgos se puede decir que la motivación es la parte fundamental para mejorar el clima laboral en una organización porque ayudan a fomentar el crecimiento competitivo y propio de las personas, apoyando sus conocimientos y habilidades según cada área en la que laboran y en donde a la vez por su buen rendimiento y dedicación por su trabajo sean recompensados con incentivos o premios que aumenten su compromiso con su organización y consigo mismo para el cumplimiento de sus objetivos, evitando así la existencia de algún tipo de insatisfacción laboral ya sea por el tiempo de servicio, falta de liderazgo o cooperación entre los compañeros de trabajo.

VI. CONCLUSIONES

- Durante nuestra investigación al ir evaluando y revisando los distintos artículos encontrados relacionados con el estudio de nuestra variable se observó que los factores asociados a la motivación laboral incrementan una gran cantidad de posibilidades para alcanzar los objetivos propuestos por una organización y a sus trabajadores mejorando su satisfacción laboral provocado una sensación de logro en cada uno de ellos.
- Los estudios realizados en base a nuestros objetivos nos mostraron también que los factores psicológicos implicados son la clave para que los trabajadores estén concentrados en sus labores sin ninguna presión aparente, evitando así los conflictos laborales que puedan ocurrir y atenten con su integridad, cuidando de tal manera su salud mental. Además, con esta relación existente les permite el incremento del desempeño laboral lo cual es muy importante tanto para las organizaciones como los trabajadores permitiendo sacar todas sus capacidades y adaptarse fácilmente a su clima laboral.
- Finalmente, los factores sociodemográficos asociados a la motivación laboral son la parte intrínseca de las personas que crea experiencias satisfactorias a través de reconocimientos adquiridos en la realización de sus actividades, dado que es la parte fundamental para mejorar el desempeño laboral, ayudando a aumentar su conocimiento claro sobre lo que realizan en la organización para luego lograr la satisfacción laboral que con lleva a la aceptación de sus compañeros de equipo y a sentirse bien para incrementar el desarrollo laboral en todos los miembros de la organización.

VII. RECOMENDACIONES

- En la actualidad, en el mundo organizacional son pocas las empresas que incluyen la motivación laboral como parte importante del bienestar de sus empleados por este motivo es importante priorizar en ellas para lograr una mejor productividad y mejorar calidad de sus trabajadores.
- Se sugiere implementar herramientas y estrategias de capacitación con el fin de tener un personal más motivado, un clima laboral adecuado y por tanto una salud mental y física óptima para una buena actitud ante situaciones de riesgo y una interacción adecuada en la organización.
- Es importante que cuando se estudie los factores relacionados con la motivación laboral se incluya al ambiente laboral en el que interactúan, dado que es donde empieza la empatía con los demás y obtienen la seguridad necesaria para evitar tensiones laborales y emocionales que influyan directamente en la motivación laboral.

REFERENCIAS

- Alarcón-Sánchez, N., Ganga-Contreras, F., Pedraja-Rejas, L. & Monteverde-Sánchez, A. (2020). Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile. *Revista PubMed*, 20(4). <https://doi.org/10.5867/medwave.2020.04.7900>
- Alvarado-Silva, S. C., Quero-Romero, Y. M. & Bolívar-Aparicio, M. E. (2016). Estilo gerencial y motivación laboral en las escuelas básicas del municipio de Miranda. *Negotium*, 12(35), 56—79. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=7848283005>
- Ancón-Alcocer, M., Camacho-Gómez, M. & Muñoz-Aparicio, C. (2012). Motivación laboral en empleados administrativos de la universidad Juárez Autónoma de Tabasco. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 5(4), 121-134. <https://ssrn.com/abstract=1956139>
- Aragón, P. (2017) La importancia de la motivación laboral. Ccoontigo info servicios. <https://www.ccoo-servicios.info/noticias/pdf/34837.pdf+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
- Ato, M., López, J. & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038—1059. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16728244043>
- Barrios, J., Contreras, N. & Mendieta, M. (2019). Motivación laboral y trabajo en equipo en sector público de Panamá. *Revista de investigación psicológica*, 2(2). <http://revistas.ulatina.edu.pa/index.php/conductacientifica/article/view/104/123>
- Benavides-Paz, O.H. (2017). Motivación laboral de los egresados del programa de administración de empresas de la Universidad de Nariño. *Tendencias*, 18(1), 41-54. <https://dx.doi.org/10.22267/rtend.171801.63>
- Burgos, M. (2018). Motivación y rendimiento laboral en instituciones del sector salud de Colombia. *Revista Interdisciplinaria de Investigación*, 2(2), 21-41. <http://pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/20>

- Chenet-Zuta, M., Bollet-Ramírez, F., Vargas Espinoza, J. & Canchari Fierro, Y. (2019). Motivación y desempeño laboral en docentes de la facultad de enfermería de la universidad nacional de Huancavelica-Perú. *Revista de investigación científica Cultura Amazónica*, 4(3). <https://revistas.upp.edu.pe/index.php/RICCVVA/article/view/153/140>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. (10a ed.). México: McGraw - Hill.
- Colegio de Psicólogos del Perú (2017). Código de ética profesional del psicólogo peruano. Ed. Del CDN del Colegio de Psicólogos del Perú. <http://blog.pucp.edu.pe/blog/wp-content/uploads/sites/39/2011/09/Codigo-deEtica-del-Colegio-de-Psicologos-del-Peru.pdf>
- Cóndor, E., Bustamante, M. Lapo, M. & Campo, R. (2018). Factores intrínsecos de motivación y liderazgo en una empresa familiar ecuatoriana de Telecomunicaciones. *Información tecnológica*, 29(4), 205-216. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000400205>
- Conexionesan. (2019, 9 de septiembre). Motivación laboral: nuevas tendencias globales. Universidad ESAN. <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/motivacion-laboral-nuevas-tendencias-globales/>
- Cruzado, C & Villanueva, B (2020). *Motivación y desempeño laboral: Una revisión sistemática de la literatura científica de los últimos 10 años*. (tesis de bachiller, Universidad Privada del Norte). Repositorio Institucional UN. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/23390>
- Diaz-Dumont, J. R. (2018). Políticas públicas en propiedad intelectual escrita. Una escala de medición para educación superior del Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(81). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29055767006>
- Diaz-Olaya, J., Diaz-Mercado, M. & Morales Cepeda, S. (2014). Motivación laboral en trabajadores de la ciudad de Bogotá. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 7(1). 59-78. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4905118>

- Fernández, M., Raybaud, L., Racedo, M., Roberts, C., Sabatibi, C. & Morales-Morelli, D. (2019). Motivación y satisfacción de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad. *NURE investigación: Revista Científica de enfermería*, 16(103).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7474844>
- García-Correa, D. A., Londoño-Bolívar, C. Ortiz-Pérez, L. (2016). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. *Revista electrónica Psyonex*, 8(12).
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326981/20784207>
- García-Hernández, C., Ochoa-Ávila, E., Fernández-Nistal, M. T., Félix-Verduzco, R. O. & Campoy-Miranda, M. M. (2015). Factores motivacionales que influyen en los trabajadores de la PYMES. *CULCyT: Cultura Científica y Tecnológica*, 12(57), 22-31.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7137426>
- García-Rubiano, M. & Forero Aponte, C. (2013). Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional una explicación desde las ecuaciones estructurales. *Psicogente*. 17(31), 120-142.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6113728>
- Geraldo-Campos, L., Soria Quijaite, J, Rosello-Jauregui, M. & Buendia Herrera, K. (2020). Modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 157-170.
<https://doi.org/10.17162/au.v11i1.561>
- Hernández-Polito, A. (2013). Motivación, satisfacción y desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *Revista ANFECA*.
<http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xviii/docs/3.23.pdf>
- Huaraca, S. J & Martínez, R. J (2019). *Motivación laboral: Revisión sistemática*. (Tesis de bachiller, Universidad Peruana Unión). Reposito Institucional UN. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/2631>
- Jaimes-Mora, S. S., Márquez-Gomes, J. V. & Pernía-Orozco, L. P. (2016). Factores psicosociales que influyen en el comportamiento laboral de

acuerdo con los procesos de gestión administrativa y del talento humano que presentan los empleados de la empresa Distraves de Cúcuta. *Revista MundoFesc*, 2(10), 23-26.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5286658>

Jimeno, E. (2018). *Revisión sistemática de literatura acerca de la prevalencia de los estudios realizados en Colombia sobre la motivación laboral y su incidencia en la productividad de los colaboradores* (tesis para pregrado, Universidad cooperativa de Colombia sede Bucaramanga programa de psicología). Repositorio Institucional UN. [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/8426/2/2018_revisi on_sistematica_literatura.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/8426/2/2018_revisi%20on_sistematica_literatura.pdf)

Marin-Samanez, H. & Placencia-Medina, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico*, 17(4), 42-52. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727-558X2017000400008&script=sci_abstract

Moreno, B., Muñoz, M., Cuellar, J., Domancic, S. & Villanueva, J. (2018). Systematic Reviews: definition and basic notions. *Revistas clínica periodoncia implantol y rehabilitación oral*, 11(3), 184-186. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/piro/v11n3/0719-0107-piro-11-03-184.pdf>

Nava, L. M. (2017). *Análisis documental de las revistas independientes en la colección hemerográfica de la biblioteca "Dr. Luis Mario Schneider" de la Universidad Autónoma del Estado de México*. (Tesis de bachiller, Universidad Autónoma del Estado de México). Repositorio Institucional UN. <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/67072/TESIS%20COMPLETA-split-merge.pdf?sequence=3>

Navarro, E. (2008) Revisión de la Motivación de los trabajadores de la construcción. *Revista de la Construcción*, 7 (2), 17-29. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=127612584002>

- Navarro, J., Ceja, L., Curioso, F. & Arrieta, C. (2014). Cómo motivar y motivarse en tiempos de crisis. *Papeles del psicólogo*, 35(1), 31-39. <http://www.papelesdelpsicologo.es/resumen?pii=2319>
- Osorio-Marín, K., Arango-Ruiz, A. & Acosta-Henao, E. (2016). La motivación como un factor clave de éxito en las organizaciones modernas. *Colección Académica de Ciencias Sociales*, 3(2), 22-35. <https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciassociales/article/view/4484>
- Pebes Mendoza, A., Uribe Rosas, C. & Loyola Aguije, G. (2019). Motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de medicina del hospital regional de Ica 2016. *Revista enfermería a la vanguardia*, 7(1), 13-22. <https://doi.org/10.35563/revan.v7i1.186>
- Peña-Rivas, H. C. & Villón-Perero, S. G. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Científica*, 3(7), 177-192. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011913>
- Pérez, C. (2018). Uso de lista de cotejo como instrumento de observación. Universidad Tecnológica Metropolitana, 1- 21.
- Pizarro-Ruiz, J., Fredes Collarte, D., Inostroza Peña, C. & Torreblanca Urbina, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de Flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29060499013>
- Puma, M. & Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*, 23(3), 45-53. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7643637>
- Quiroz, S. P. (2019). *Motivación laboral. Una revisión conceptual desde la mirada de sus principales referentes teóricos* (Tesis de bachiller, Universidad Señor de Sipán). Repositorio Institucional UN. <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/5732>
- Ratanjee, V. (2018, 15 de Agosto). How to Get People Behind a New Company Vision. Gallup. <https://www.gallup.com/workplace/240644/people-behind-new-company->

vision.aspx?g_source=link_wwwv9&g_campaign=item_244100&g_medium=copy

- Rivera-Porras, D., Hernández-Lalinde, J., Forgiony-Santos, J., Bonilla-Cruz, N. & Rozo-Sánchez, A. *Revista Espacios*, 39(16), 17. <http://www.revistaespacios.com/a18v39n16/18391617.html>
- Sainz Alvarez, E. (2018). Factores que influyen en el perfil motivacional laboral de los millennials. *MLS psychology research*, 1(1), 41-60. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7538993>
- Sánchez-Jacas, I., Brea-López, I., De la Cruz-Castro, M. & Matos-Fernández, I. (2017). Motivación y liderazgo del personal del subsistema de servicios generales en dos hospitales maternos. *Correo Científico Médico*, 21(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1560-43812017000200009&script=sci_arttext&tlng=pt
- Sánchez-Orellana, F. (2017). Estrategia de motivación laboral y compromiso institucional del personal docente de una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho. *Revista Peruana de Psicología y Trabajo Social*, 6(2), 67-77. <http://revistas.uigv.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/506>
- Talledo-Manrique, M. & Amaya-Alvarado, P. (2019). Motivación y compromiso laboral en conductores de transporte terrestre de personas. *Revista Ciencia y Tecnología*, 16(3), 77-86. <https://doi.org/10.17268/rev.cyt.2020.03.08>
- Trujillo-Sotelo, A., Jiménez-Almaguer, K. P. & Medina-Quintero, J. M. (2015). La motivación, la formación y el desarrollo humano como factores de incidencia en el compromiso organizacional. *Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 4(11), 35-56. <https://recai.uaemex.mx/article/view/8932>
- Velásquez-Peralta, N. (2015). Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote. *In Crescendo*, 6(2), 77-88. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5294087>

Vielma, R. & Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicología: Organizaciones y trabajo*, 19(4), 791-799. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17517>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, GIL GUERRERO ERIKA ARLYNES, GUTIERREZ PRETEL SAIRA LILIANA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "FACTORES ASOCIADOS A LA MOTIVACIÓN LABORAL EN ORGANIZACIONES DE LATINOAMÉRICA UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA.", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
ERIKA ARLYNES GIL GUERRERO DNI: 73020534 ORCID 0000-0002-4474-4154	Firmado digitalmente por: EGILGU19 el 09-09-2021 11:00:04
SAIRA LILIANA GUTIERREZ PRETEL DNI: 70822919 ORCID 0000-0002-2241-3856	Firmado digitalmente por: SAGUTIERREZ el 09-09- 2021 11:03:00

Código documento Trilce: TRI - 0191275