



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Repercusión de la motivación en el comportamiento laboral del
talento humano. Revisión sistemática**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORAS:

Pérez Medina, Gaby Sadith (ORCID: 0000-0002-7914-7659)

Puma Cabello, Carla Luisa (ORCID: 0000-0001-6136-966X)

ASESOR:

Dr. Illa Sihuincha, Godofredo Pastor (ORCID: 0000-0002-2532-3194)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios, por ser la fuente de inspiración para alcanzar un sueño tan anhelado. A la memoria de nuestros seres queridos que partieron regalándonos sabios consejos y al ser más sublime de esta tierra mi madre por confiar y ser el cimiento más fuerte a lo largo de mi carrera universitaria. A nuestros amigos que nos acompañaron y alentaron para no rendirnos en las adversidades.

Agradecimiento

De manera especial a nuestros docentes, que nos guiaron hacia el camino correcto, por su incondicional apoyo y sus conocimientos compartidos, pues sin ellos indudablemente esto no hubiera sido posible.

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tabla	v
Índice de figura	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	9
III. METODOLOGÍA	24
3.1. Tipo de investigación	24
3.2. Protocolo y registro	24
3.3. Criterios de elegibilidad	25
3.4. Fuente de información	26
3.5. Búsqueda	27
3.6. Selección de estudio	27
3.7. Proceso de extracción de datos	28
3.8. Lista de estudios	29
3.9. Síntesis de resultados	31
3.10. Aspectos éticos	32
IV. RESULTADOS	34
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	48
VII. RECOMENDACIONES	52
REFERENCIAS	56
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Planteamiento de los objetivos</i>	8
Tabla 2 <i>Protocolo y registro</i>	25
Tabla 3 <i>Criterios de elegibilidad</i>	26
Tabla 4 <i>Fuentes de información</i>	26
Tabla 5 <i>Criterios de búsqueda</i>	27
Tabla 6 <i>Resultados de filtro semi-automático y control manual</i>	28
Tabla 7 <i>Lista de estudios</i>	30
Tabla 8 <i>Publicaciones por revistas desde el 2017 hasta el 2021</i>	31
Tabla 9 <i>Búsqueda por cuartil</i>	32
Tabla 10 <i>Matriz de categorización</i>	37
Tabla 11 <i>Matriz de hallazgos</i>	39

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 <i>Proceso de selección de artículos</i>	29
Figura 2 <i>Estadística de búsqueda por años 2017 al 2021</i>	35
Figura 3 <i>Estadística de la búsqueda por cuartil</i>	36

Resumen

En los estudios realizados, existe una variedad de teorías referente a la repercusión de la motivación laboral en las organizaciones, por lo cual, el presente estudio se basó en seis enfoques; motivación personal, gestión del desempeño, cultura organizacional, clima laboral, talento humano y liderazgo, donde se buscó dar respuesta si la motivación laboral genera resultados positivos en la conducta del talento humano y su desempeño en la empresa. Se adoptó una revisión sistemática que tuvo como objetivo actualizar los estudios concernientes a la motivación y su repercusión en el comportamiento laboral del talento humano. El estudio estuvo conformado por 25 artículos recolectados de bases de datos científicas confiables, en donde se obtuvieron las evidencias para concluir que, en la actualidad, la motivación laboral es utilizada como estrategia para incrementar el desempeño del talento humano, predominando con mayor énfasis la motivación personal. Finalmente, se recomienda que futuras investigaciones ahonden en el estudio de la variable motivación laboral, utilizando distintos enfoques a los expuestos en la presente investigación.

Palabras claves. Satisfacción laboral, compromiso organizacional, comportamiento laboral.

Abstract

In the studies carried out there are a variety of theories regarding the impact of work motivation in organizations, therefore, the present study was based on six approaches; personal motivation, performance management, organizational culture, work environment, human talent and leadership, where an answer was sought if work motivation generates positive results in the conduct of human talent and their performance in the company. A systematic review was adopted that had as its objective update studies concerning motivation and its impact on the work behavior of human talent. The study consisted of 25 articles collected from reliable scientific databases, where the evidence was obtained to conclude that, at present, work motivation is used as a strategy to increase the performance of human talent, with personal motivation predominant with greater emphasis. Finally, it is recommended what future research to delve into the study of the work motivation variable, using different approaches from those exposed in the present research.

Keywords. Job satisfaction, organizational commitment, work behavior.

I. INTRODUCCIÓN

Para dar inicio al desarrollo del primer capítulo, fue imprescindible abarcar la información recolectada como un proceso sistemático. En primer lugar, se explicó la variable principal, motivación laboral, desde un enfoque general, demostrando la repercusión en el comportamiento laboral del talento humano. En segundo lugar, se desarrolló las categorías que se plantearon en el estudio, con la información que brindan los artículos seleccionados. En tercer lugar, se formuló la problemática del estudio en forma positiva, posteriormente, se argumentó las justificaciones enfocadas en tres ámbitos diferentes y, finalmente, se estableció los objetivos tanto general como específicos del estudio.

La motivación laboral es un impulso que siente el trabajador cuando es incentivado o cuando tiene la intención de alcanzar un objetivo, por tal motivo, los líderes o encargados del capital humano deben estimular e implementar herramientas que incitan al personal, teniendo en cuenta las diferentes necesidades de cada persona, con el propósito de mejorar los resultados en la empresa (Tsareva & Boldyhanova, 2020, p.8). De igual forma, la motivación se encarga de guiar el comportamiento adecuado del talento humano, a su vez, conservar un nivel de compromiso con la organización y la intención de cumplir las metas organizacionales (Cervera, Canós & Dario, 2021, p.10). Por lo tanto, la motivación laboral genera una correcta gestión del talento humano, ya que, a través de esta demuestran mayor responsabilidad con la empresa y un eficiente desarrollo frente a las actividades laborales (Pasamar, 2020, p.8).

El estudio realizado en la universidad estatal de economía y servicios Vladivostok, Rusia, evidenció que, la motivación laboral es elemental en las organizaciones, debido al grado de compromiso que genera en los empleados y la eficiencia que demuestran (Tsareva & Boldyhanova, 2020, p.9). De igual manera, el estudio que se llevó a cabo en Valencia, evidenció que, la motivación influye en la satisfacción y rendimiento laboral, puesto que, a medida que reciban mayor motivación, el alcance de los objetivos será más factible (Cervera et al., 2021, p.18). Además, la investigación realizada en España, evidenció que, las personas demuestran actitudes y comportamientos negativos, cuando esta herramienta no

es puesta en práctica por el líder o encargado del talento humano, trayendo como consecuencia, disminución de la productividad (Pasamar, 2020, p.12).

La motivación personal como categoría de la motivación laboral, es una característica de la psicología humana que orienta el grado de compromiso en una persona; es un proceso que, activa, dirige, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia el logro de las metas trazadas (Quezada y Torres, 2017, p.31). Por otro lado, la motivación personal o motivación intrínseca es la valoración de aquellos factores intangibles; tales como, la reputación del líder, los valores que representa la organización, crecimiento personal y desarrollo profesional, pues, estos factores influyen en la parte emocional de los empleados (Villañafe, 2017, p.3). Además, se identificaron otros factores que predominan en la motivación personal; la oportunidad, la justicia, el uso de las capacidades, las condiciones de trabajo, la satisfacción personal y las relaciones interpersonales (Oliveira, Antonelli & Portulhak, 2021, p.12).

El estudio realizado en las empresas de salud, Michoacán, México, evidenciaron que, la motivación hace énfasis en el respeto, el reconocimiento, el buen entorno laboral y la satisfacción del trabajador para el buen desempeño, también, tienen un gran valor; la necesidad de capacitación y el estímulo por parte de las autoridades (Quezada y torres, 2017, p.28). Además, la investigación realizada en la Universidad de Madrid, evidencio que, el reconocimiento y orgullo de pertenencia son dos elementos que influyen directamente en el compromiso, como en la satisfacción de las personas que buscan motivación intrínseca (Villañafe, 2017, p.6). No obstante, el estudio, que se llevó a cabo en Paraná, Brasil, evidencio que, los factores de la motivación contribuyen a la composición de un proceso eficiente del talento humano (De Oliveira et al., 2021, p.16).

La gestión del desempeño como categoría de la motivación laboral, está basada en los esfuerzos, los programas e iniciativas para mejorar el crecimiento de las empresas, además, se establece que la conducta y el desarrollo de los colaboradores indican el nivel de motivación, estos indicadores reconocen el panorama y a la misma vez permiten establecer estrategias para mejorar el nivel de eficacia en las funciones a desarrollar (Ansori, 2021, p.3). Por consiguiente, se establece que la estabilidad laboral, buena remuneración y reconocimientos que

perciben los colaboradores contribuyen positivamente al rendimiento de sus actividades laborales, al igual que, a la mejora de los niveles de satisfacción en los trabajadores, lo cual, conlleva a eficientes procesos laborales reflejados en óptimos resultados empresariales (Vásquez, Salazar & Flores, 2021, p.15). A la misma vez, sé resalto la participación de la motivación en el desempeño, debido a la eficiencia y creatividad que desarrollan los colaboradores ofreciendo trabajos de calidad y en algunos casos mayor cantidad en la producción (Sunyoto, Lely & Agus, 2019, p.8).

El estudio realizado en Indonesia, evidencio que, la motivación y el clima laboral, son elementos que expresan el nivel de satisfacción extrínseca e intrínseca de los colaboradores, los cuales, repercuten en los resultados del desempeño laboral (Ansori, 2021, p.7). Además, la investigación realizada en empresas medianas al noroeste de México, evidencio que, la motivación tiene un grado de impacto en el desempeño laboral, puesto que, a mayor motivación, mayor desarrollo y eficiencia en el rendimiento de actividades laborales (Vásquez et al., 2021, p.15). Así mismo, el estudio realizado en la auditoría de contadores en Indonesia, evidencio que, el colaborador alcanza un grado de satisfacción, siempre y cuando exista relación entre la experiencia de las funciones y la motivación (Sunyoto et al., 2020, p.11).

La cultura organizacional como categoría de la motivación laboral, esta traducida en los valores, creencias y costumbres que trascienden en el tiempo en una empresa, sin embargo, otras personas mencionan que la cultura va más allá de normas organizacionales (Quiróz, 2020, p.4). De la misma manera, se consideró que las costumbres y comportamientos deben ser las indicadas para acoger de manera positiva la estadía de los trabajadores, teniendo en cuenta que el capital humano es un eje primario en las organizaciones y se busca una integración idónea para los colaboradores mediante la cultura de la empresa (Medrano & Ahumada, 2018, p.10). Además, se establece que el liderazgo forma parte de la cultura de una empresa, puesto que, cumple con aspectos de dirigir y crear un ambiente agradable, a la misma vez; crea buenas relaciones interpersonales, fomenta creatividad, comunicación efectiva (Valbuena, 2021, p.8).

El estudio realizado en la institución de educación superior ubicada en la gran área metropolitana de Costa Rica, evidenció que, los valores, creencias y

costumbres son aspectos que tienen mayor influencia en la cultura organizacional, liderazgo y clima laboral; ya que, facilita tener buenas relaciones interpersonales, favoreciendo e incrementando el grado de productividad en toda empresa (Quiróz, 2020, p.8). Además, el estudio realizado en Baja California, México, evidenció que la motivación hacia los individuos tiene un efecto positivo en el desempeño de los empleados (Medrano & Ahumada, 2018, p.15). Así mismo, la investigación que se realizó en Aquichan, Chia, resaltó que la cultura organizacional es un factor muy requerido en las empresas, es por ello, que deben mantener firme los valores, ideas y políticas laborales (Valbuena, 2021, p. 10).

El clima laboral como categoría de la variable motivación, se define como la percepción del personal de lo que puede ser la organización en términos de estabilidad interna, lo cual genera el compromiso organizacional y fomenta el buen servicio de los trabajadores (Seifollahi & Hossein, 2018, p.27). De igual manera, la condición del entorno laboral es un aspecto importante que debe ser considerado por los gerentes, porque la salud del ambiente laboral puede afectar los términos de bienestar de los empleados que les permita trabajar de manera óptima, el salario también es considerado un factor dominante en la construcción de la satisfacción laboral (Hasanah & Supardi, 2020, p.366). En la misma línea, un entorno de trabajo adaptado a la tecnología fácil de usar, puede conducir a un buen humor de los empleados con un interés intrínseco en su trabajo (Schmid & Dowling, 2020, p.17). Por todo lo mencionado anteriormente, se demostró que el clima laboral es parte crucial de la motivación en el comportamiento laboral del talento humano, donde se busca obtener ventaja competitiva ante las demás organizaciones y tener mejor desempeño empresarial.

En los resultados del estudio realizado en la zona franca de Maku, Irán. Se evidenciaron que, el clima laboral juega un papel importante en la interacción y el comportamiento de los empleados e influye en sus percepciones, un espacio agradable será útil en la organización que gestiona y orienta la estrategia de un buen servicio; basado en el cliente y a su vez, estrategias de formación, incentivos y reconocimiento, orientadas al compromiso (Seifollahi & Hossein, 2018, p.23). Además, en el estudio realizado en instituciones privadas en Yogyakarta, Indonesia, se evidenció que, el salario contribuye a una menor satisfacción laboral

en comparación con las condiciones del entorno laboral (Hasanah & Supardi, 2020, p. 365). De la misma forma, el estudio realizado en la Universidad de Regensburg en Ratisbona, Alemania, evidenció que, la sensación de control sobre el entorno individual puede mejorar la motivación, para ello, las organizaciones deben proporcionar esta sensación implementando nuevas tecnologías y procesos de acompañamiento, ya que, la falta de control puede provocar incomodidad y desmotivación (Schmid & Dowling, 2020, p.16).

En cuanto al talento humano como categoría de la motivación, es un aspecto importante para las organizaciones, por lo cual, la motivación se define como el incentivo que precisa, de cierto modo, las acciones de una persona, puesto que, un trabajador incentivado se puede convertir en un activo clave para la empresa (Shkoler & Kimura, 2020, p.2). Así mismo, la planificación de la sucesión y la búsqueda de talentos se consideran los deberes más importantes de gerentes en las organizaciones, esto, no debe causar barreras de inversión de los empleados que son valiosos en su propio trabajo a pesar de la falta de talento para una adecuada carrera directiva (Saeideh, 2018, p.731). Por lo tanto, el comportamiento del talento humano es la conducta de las personas en su espacio laboral, definido por su percepción de la motivación, la cual incita al crecimiento y desarrollo de los trabajadores, teniendo en cuenta las diferencias generacionales (Mahmoud, Reisel, Grigoriou, Fuxman & Mohr, 2020, p.394). A raíz de lo mencionado, se indica que los trabajadores son parte de la motivación en el comportamiento laboral del talento humano.

El estudio realizado en la Universidad de Hosei, Tokio, evidenció que, los empleados trabajan con factores intrínsecos como; la emoción, realización, y satisfacción personal que obtienen tanto de las actividades del trabajo, como, de sus resultados. Por otro lado, la motivación extrínseca sostiene que el individuo está influenciado por la organización y el entorno del empleado (Shkoler & Kimura, 2020, p.2). Así mismo, el estudio realizado en la organización de seguridad social en Irán, evidenció que, el éxito o el fracaso de una organización depende de la presencia de fuerzas eficientes, por ello, los gerentes deben realizar un banco de talentos para acceder a fuerzas calificadas en crisis (Saeideh, 2018, p.751). Por otro lado, la investigación que se realizó en la universidad of Wales Trinity Saint

David en Reino Unido, evidenció que, los beneficios materiales son más relevantes para los millennials, mientras que, los factores sociales son menos valorados por estos, en comparación con generaciones anteriores (Mahmoud et al., 2020, p.395). Por lo tanto, el talento humano, debe ser considerado el capital más valioso de una empresa.

El liderazgo considerado como categoría de la motivación laboral, es la facultad que posee un individuo de influir y motivar para ejecutar acciones que logren sus fines u objetivos por medio de los trabajadores en un marco de valores (Altheeb, 2020, p.4). A su vez, se considera como el agente que eleva la percepción propicia del clima laboral, que al transmitir mayor motivación engrandece la satisfacción laboral y el rendimiento eficiente en su labor (Sitti, Rizki & Mulyan, 2020, p.233). Puesto que, la motivación es el trabajo más importante de la directiva de una empresa, pero, es la más complicada, ya que con esta se logra la realización de un trabajo eficiente y el logro de metas, de acuerdo con los patrones deseados (Pancasila, Haryono & Ulistyo, 2020, p.290). Producto de lo mencionado, se expone que, el liderazgo es parte de la motivación en el comportamiento laboral del talento humano y contribuye a crear un buen clima laboral en las empresas.

Los estudios realizados en las empresas de Alkharj en Arabia Saudita, demostraron que la motivación se ve afectada por el tipo de liderazgo, lo cual tiene impacto en la medida en que los subordinados son autónomos o controlados (Altheeb, 2020, p.2). Además, la investigación realizada en la universidad de Putra, Padang en Indonesia, evidenció que; el liderazgo, la compensación y la motivación tiene un impacto positivo y significativo en el desempeño laboral de los empleados (Sitti et al., 2020, p.232). Así también, los estudios desarrollados en la compañía Bukit Asam Coal Mining en Indonesia, evidenciaron que, el liderazgo demostró tener un efecto positivo y significativo sobre la satisfacción laboral, en tal sentido aumenta el rendimiento, al igual que, el nivel de pertenencia con la empresa (Pancasila et al., 2020, p.395).

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, se propuso el problema de la investigación. En dicho sentido se entiende por problema de investigación a todo aquello que el investigador desea exponer con la finalidad de brindar una solución al mismo (Hernández y Mendoza, 2018, p.93). Así mismo, es de suma importancia

proponer el planteamiento del problema de forma adecuada, ya que, esto permitirá resultados favorables para la investigación (Espinoza, 2018, p.25). De acuerdo a lo establecido, se formuló como problema de investigación: Actualizar la información concerniente sobre los factores que motivan el comportamiento laboral del talento humano en las organizaciones.

Enunciado el problema de estudio, se procedió a explicar las justificaciones otorgando la relevancia que tiene el desarrollo en los cuatro diferentes enfoques. Es decir, la justificación es el factor importante para llevar a cabo una investigación y deben estar dirigidos a los distintos enfoques; tales como el teórico, práctico, metodológico y social (Gallardo, 2017, p.32). Por tal motivo, es importante realizar la aclaración del porque es relevante el tema de estudio y que beneficios aporta al mismo, considerando que, debe de exponerse de manera breve y precisa, resultando fructuoso tanto para el autor como para el entorno (Ríos, 2017, p.60). Sin embargo, para efecto de la presente investigación, sólo se justificó los enfoques teórico, metodológico y social.

Justificar es la acción de fundamentar una propuesta de un modo convincente. Analizar hasta qué grado la inversión de tiempos y recursos se justifican de acuerdo con los intereses de la persona o de la investigación, realizando una evaluación de su importancia (Baena, 2017, p.59). En lo que respecta a la justificación teórica, se definió como los argumentos que buscan dar respuesta a la inquietud del investigador, con el fin de desarrollar la importancia, la contribución y las posibilidades de mejora para el problema investigado (Gallardo, 2017, p.33). En base a lo antes mencionado, el presente estudio de investigación se desarrolló para ahondar y añadir conocimiento sobre la repercusión de la motivación en el comportamiento laboral del talento humano. Así mismo, el estudio puede ser utilizado para futuras investigaciones.

Referente a la justificación metodológica, es cuando el investigador propone nuevos métodos innovadores para dar solución al problema planteado (Arias y Covinos, 2021, p.63). Además, la investigación será provechosa en cuanto el objetivo de la misma, se alcance, lo que dará facilidad al intercambio académico y la producción científica a todos los niveles (Reynosa, 2018, p.10). Por ello, en la

presente investigación se plasmó los conocimientos necesarios sobre el tema, que son beneficiosos y confiables para nuestro propósito de estudio.

Concerniente a la justificación social, una investigación debe aportar beneficios a la sociedad y a la misma vez debe ser lo suficientemente importante para reconocer el impacto y la trascendencia que puede alcanzar, ofreciendo soluciones a los problemas que susciten a lo largo del tiempo (Fernández, 2020, p.7). A su vez, debe responder a una razón que estudie el motivo definido y la proyección social que tiene (García, Cortes, Rodríguez, Puga y Muñoz, 2017, p.66). El trabajo será de beneficio tanto para investigadores que busquen fuentes para elaboración de futuros estudios, como para los que deseen ampliar su conocimiento en cuanto al tema abarcado. Es de precisar que, las tres justificaciones anteriormente señaladas fueron explicadas siguiendo un proceso metodológico con la finalidad de resolver el problema planteado en párrafos anteriores.

Los objetivos de investigación tienen la principal función de definir lo que se quiere cumplir, como todo comienza con un problema y es algo que necesita ser atendido (Arias y Covinos, 2021, p.32). De igual manera, el objetivo es la intención elemental del indagador a lo largo de una investigación, es lo que pretende hacer en cuanto el problema basado en un estudio. Los objetivos del estudio deben estar direccionados a la creación de nuevos conocimientos (Baena, 2017, p.58). Con respecto a lo mencionado se plantea los objetivos de la siguiente manera:

Tabla 1

Planteamiento de los objetivos

Orden	Descripción
Objetivo 1	Actualizar los estudios de revisión sistemática concerniente a la motivación y su repercusión en el comportamiento laboral del talento humano.
Objetivo 1a	Explicar las categorías que se desarrollan en la motivación personal orientado al estudio de la motivación y su repercusión en el comportamiento laboral del talento humano.
Objetivo 1b	Identificar las categorías que se desarrollan en la gestión orientado al estudio de la motivación y su repercusión en el comportamiento laboral del talento humano.
Objetivo 1c	Determinar las categorías que se desarrollan en la cultura organizacional orientado al estudio de la motivación y su repercusión en el comportamiento laboral del talento humano.
Objetivo 1d	Establecer las categorías que se desarrollan en el clima laboral orientado al estudio de la motivación y su repercusión en el comportamiento laboral del talento humano.
Objetivo 1e	Definir las categorías que se desarrollan en el talento humano orientado al estudio de la motivación y su repercusión en el comportamiento laboral del talento humano.
Objetivo 1f	Formular las categorías que se desarrollan en el liderazgo orientado al estudio de la motivación y su repercusión en el comportamiento laboral del talento humano.

Nota. La tabla 1 muestra, el objetivo general que se refiere a la variable de estudio, motivación laboral. Los excedentes refieren a las categorías de la variable, motivación laboral.

II. MARCO TEÓRICO

Para explicar el segundo capítulo fue preciso recaudar datos de artículos confiables e indizados, en conexión a las variables de investigación, luego de ello, se comenzó a escribir factores relevantes de los datos recopilados, en primer lugar, se refirió al autor o los autores, consecutivo del año de publicación, luego con el objetivo de estudio, seguido de ello, se mencionó el tipo de diseño que establecieron los investigadores, después, se indicó las conclusiones y las recomendaciones. Por último, se definió las variables de investigación, así como los aspectos en la que se centra el estudio desde una orientación teórica.

Rodríguez (2020) planteó dos objetivos, en primer lugar, alcanzar empresas motivadas bajo el cimiento de los previos estudios de los investigadores y, en segundo lugar, crear un marco de acciones y buenas prácticas donde los líderes cumplan con un proceso de gestión de la motivación para el éxito de las instituciones. La metodología es de tipo exploratorio y descriptivo, donde además se realiza un análisis cualitativo sobre el tema, recopilando información mediante 46 entrevistas. Concluyó que, la gestión de desarrollo con ascensos justos es más significativo que los reconocimientos monetarios y que los líderes deben enfocarse en la estimulación de las habilidades duras y blandas de sus empleados. Finalmente, recomendaron a futuras investigaciones sobre el prototipo integrado de gestión con los elementos principales para el éxito y cómo se relacionan unos con otros.

Pizarro, Fredes, Inostroza y Torreblanca (2019) plantearon como objetivo de investigación, examinar desde el enfoque psicológico organizacional la relación entre motivación laboral, satisfacción laboral y el estado mental de máxima motivación en los colaboradores de centros de salud familiar de la ciudad de Iquique. Emplearon una metodología de diseño ex post facto correlacional, mediante métodos correlacional mixto, además 214 funcionarios participaron respondiendo diferentes instrumentos relacionados con la variable de estudio. Concluyeron que, es elemental activar el estado mental maximizando la motivación en los colaboradores, presenta un alto nivel de factores positivos en la percepción de las personas, trayendo satisfacción a sus necesidades. Finalmente recomendaron que, las futuras investigaciones tengan presente factores de nivel

educativo y ocupación del trabajador, ya que estos factores pueden enriquecer próximos estudios.

Guzmán, Sánchez, Plasencia y Silva (2020) plantearon como objetivo del estudio, establecer la relación entre los aspectos de motivación y el desempeño laboral. Emplearon una metodología cualitativa, descriptivo de corte transversal y correlacional que estudió los factores motivacionales y el grado de satisfacción laboral en la población de tecnólogos médicos, además, se utilizó una muestra de 77 profesionales que respondieron las encuestas. Los investigadores llegaron a la conclusión, detectando que los aspectos de motivación, seguridad laboral y relaciones con el jefe tienen una relación significativa en el desempeño laboral. Finalmente se recomienda que, futuras investigaciones analicen los factores que intervienen en la calidad de la relación con el jefe, debido al bajo nivel de significancia.

ulibrk, Deli , Mitrovi y ulibrk (2018) plantearon como objetivo, establecer la relación entre factores laborales, compromiso organizacional, satisfacción laboral, participación, políticas y procedimientos en la economía de Europa. Emplearon una metodología, cualitativa que incluyó a 566 personas empleadas por 8 empresas. En conclusión, la satisfacción laboral se ve afectada por las características laborales, sin embargo, las políticas empresariales y procedimientos no se ven afectadas significativamente en la satisfacción de los empleados. Finalmente, recomendaron a futuros investigadores estudiar los vínculos con las políticas organizacionales y procedimientos para poner en práctica.

Vaca (2017) planteó como objetivo de investigación, la relación de los aspectos motivacionales en la conducta de los servidores públicos de la última década. Emplearon un método descriptivo correlacional, utilizando encuestas realizadas por los servidores públicos para recopilar información. Concluyeron que los factores más motivantes en la conducta de los individuos; son la afiliación, necesidades de logro y reconocimiento, los cuales, dan inicio a importantes debates sobre la relación con otros aspectos y su nivel de trascendencia. Finalmente, recomendaron que, futuras investigaciones amplíen el estudio en aspectos de relaciones personales y ambiente físico, permitiendo tener una interpretación más clara en relación con la motivación.

Castro y Díaz (2020) plantearon como objetivo de investigación, conocer la relación entre comunicación interna, la felicidad, el bienestar de los empleados y la manera en que se ve plasmada en la estructura empresarial. Emplearon una metodología mixta mediante cuestionarios, planteando preguntas de tipo cualitativo a 82 organizaciones españolas, que han sido aprobadas por sus acciones en comunicación interna. En conclusión, existe relación entre la gestión en la comunicación interna y el grado de felicidad que pueden alcanzar los grupos e integrantes de una organización. Se recomienda a posteriores investigadores, seguir ahondando en el sentido que las organizaciones aborden bienestar en sus equipos y la repercusión sobre factores de productividad o retención del recurso humano para establecer conceptos con los que puede cooperar en la comunicación interna a los departamentos de gestión organizativa.

Lee, Yang y Li (2017) presentaron como objetivo de este estudio, indagar sobre los aspectos que impactan en la satisfacción del trabajo y la relación con los bajos niveles laborales. La metodología consistió en distribuir cuestionarios según un método de muestreo aleatorizado estratificado para analizar 418 muestras. Concluyeron que, el bienestar influye en la satisfacción laboral, cuando permanecen más horas que los que trabajan menos horas y cuando las personas presentan autoeficacia. Finalmente recomendaron que, próximas investigaciones amplíen los estudios enfocados en las empresas con relación al compromiso y una variable psicológica, así mismo, podrían incluirse variables de control para excluir factores que se manifiestan para obtener resultados más representativos.

Parra, Visbal, Ethel y Badde (2019) presentaron como objetivo de investigación, la relación entre la calidad de la comunicación y la actitud de los colaboradores frente a posibles cambios organizacionales. La metodología utilizada fue de tipo descriptiva, se llevó a cabo atendiendo el criterio experimental, además, se trabajó con una muestra de 174 personas, las cuales, fueron elegidos en forma aleatoria. Concluyeron que, el estudio demuestra la relación entre la calidad de la comunicación y la actitud de los colaboradores frente a procesos de cambio organizacional, los cuales, son aportes estratégicos para la implementación de técnicas de comunicación en la gestión y el éxito de procesos de cambio organizacional. Finalmente recomendaron que, futuras investigaciones deben

realizar estudios para ampliar sobre variables que podrían ser relevantes para demostrar la resistencia al cambio organizacional, como la personalidad.

Charry (2018) planteó como objetivo, identificar la relación entre comunicación interna y clima organizacional. La metodología utilizada es cualitativa de diseño experimental a partir de una muestra de 200 colaboradores de tipo probabilístico de selección aleatoria simple estratificada. Concluyeron que, la investigación otorga un promedio alto y favorable en cuanto la comunicación interna, por tanto, la percepción del clima organizacional es positivo. Finalmente, recomendaron a futuros investigadores ahondar el estudio sobre gestión de la comunicación interna para retener al talento humano con la finalidad de alcanzar los objetivos corporativos.

Checa & Rodríguez (2017) plantearon como objetivo, analizar el impacto del liderazgo en relación a la motivación laboral de los empleados. La metodología fue racionalista con diseño no experimental, como población de estudio se tomó al personal de la sociedad pro rehabilitación para lisiados, que equivale a 53 personas. Concluyeron que, los individuos optan por recibir recompensas económicas y no reconocimientos verbales por parte de los líderes, por lo que, se presentó un alto nivel de insatisfacción laboral en el talento humano. Finalmente, recomendaron a futuros investigadores ampliar los estudios en los tipos de liderazgo, para determinar los nexos con la motivación.

Chóez y Vélez (2021) plantearon como objetivo, establecer la importancia del recurso humano orientado al correcto funcionamiento y buen clima organizacional de las empresas. La metodología utilizada en el estudio fue descriptivo explicativo, de diseño no experimental transversal, también se recopiló información a través de preguntas abiertas en ocho empleados para analizar el grado de motivación. Concluyeron que, la motivación laboral es importante con relación al talento humano y sus efectos en la empresa, ya que en la actualidad los colaboradores son el principal activo de una institución, y su desempeño en la ejecución de tareas laborales es crucial para el logro de los objetivos. Finalmente recomendaron que, los futuros investigadores abarquen estudios sobre incentivos, identidad, compañerismo, efectividad, clima organizacional, ya que presentan un bajo nivel de significancia.

Bellido, Morales, Gamarra & Calisaya (2021) plantearon como objetivo del estudio, analizar la satisfacción laboral en tiempos de Covid-19 en los empleados de gobiernos locales. El método utilizado fue cualitativo, la muestra de 511 colaboradores de dos municipios de la ciudad de Arequipa elegidos aleatoriamente. Concluyeron que, durante el 2020 existió regular motivación debido a la coyuntura, por el miedo al contagio que influyeron en la actitud de los colaboradores y sus diferentes problemas familiares, sin embargo, adoptaron nuevas formas de mantener una buena relación y satisfacción. Finalmente, recomendaron abarcar investigaciones sobre la satisfacción laboral en diversos sectores organizacionales, sobre todo en los contextos de crisis provocado por la pandemia Covid-19, que repercutió de manera desfavorable en la vida laboral de los trabajadores.

Brito, Pitre, Remedios y Cardona (2020). El objetivo del estudio es determinar cómo las variables establecidas repercuten en el desempeño de los trabajadores. La investigación es de corte descriptivo y correlacional, trabajando con una muestra de 90 colaboradores. Concluyeron que, el clima laboral influye directamente en el desempeño de los empleados, debido a las variables que este presenta como las relaciones interpersonales e identidad, que son los más importantes. Finalmente, la recomendación es profundizar en el descubrimiento de posibles variables no estudiadas en la investigación.

Arboleda y Cardona (2018) plantearon como objetivo de estudio, indagar la apreciación de la satisfacción con el esfuerzo desempeñado y los aspectos de motivación en los trabajadores que realizan servicios de salud. El estudio fue de corte transversal, la muestra fue de 224 empleados de la empresa y 69 instituciones seleccionadas al azar. Se concluye que, para generar satisfacción laboral se considera, el buen clima organizacional, donde los individuos deben sentir orgullo de pertenencia y la óptima relación entre jefes y compañeros. A la misma vez, se indica que cuando existe recargo laboral, sueldo e insuficiencia de tiempo estos repercuten negativamente en el confort laboral, rendimiento laboral, estado de salud, al asociarse a la presencia de elevados niveles de ansiedad. La recomendación del estudio fue profundizar en futuras investigaciones sobre los aspectos motivacionales en empresas de otro rubro.

Sánchez & Sánchez (2018). El objetivo es indagar qué variables y sus categorías influyen en la satisfacción laboral en el sector forestal, madera y papel, haciendo la comparación entre los diagnósticos con el conjunto nacional al que concierne. El estudio es cuantitativo, emplearon como muestra al territorio español, exceptuando a Ceuta y Melilla, mientras que la población abarcó personas de 16 a más años que reside en viviendas familiares. A raíz de los estudios realizados, se concluye, que el clima laboral interviene en la productividad y satisfacción laboral, por tal motivo se considera los siguientes aspectos, las particularidades del puesto de trabajo, el clima empresarial y la información social, como motivadores básicos, así mismo para lograr tener un buen clima laboral se debe tener un adecuado funcionamiento de la organización. Se recomienda ahondar en este tema e intentar construir una teoría más acertada.

Jaimes, Luzardo & Rojas (2018) plantearon como objetivo de la investigación, delimitar las variables que determinan la productividad laboral en las empresas pequeñas y medianas. La metodología empleada fue cualitativa, se realizó una encuesta en 39 pymes del lugar, sobre productividad laboral desde dos aspectos; la humana y la del proceso productivo, usando el análisis factorial exploratorio. La conclusión del estudio fue que los factores que repercuten tales como; puntualidad de remuneración, seguridad social, pago de incentivos, seguridad en el empleo y afiliación sindical; a la misma vez se considera factores sociopsicológicos tales como; disciplina de trabajo, condiciones de salud y seguridad, satisfacción en el trabajo, desarrollo de competencias, relaciones con los compañeros de trabajo, responsabilidad, compartir problemas y su solución, participación de los trabajadores en la toma de decisiones. Se recomendó, profundizar en futuras investigaciones sobre los factores de productividad que tienen mayor relevancia en cada sector y no de manera general.

Foncubierta y Sánchez (2019). El objetivo de la investigación es precisar si existe conexión entre el perfil sociodemográfico del colaborador y algunos aspectos a que causan insatisfacción en las empresas. El estudio fue exploratorio, basado en metodología cualitativa, con una muestra de 180 entidades, por muestreo aleatorio estratificado. Los autores llegaron a la conclusión que, los factores motivacionales provocan satisfacción, y están conformados por trabajo estimulante,

sentimiento de autorrealización, reconocimiento, logro, mayor control en el puesto, mientras que, los factores de higiene son indispensables debido a que si no son implementados causan insatisfacción, como los factores económicos, condiciones laborales, seguridad, privilegios por antigüedad y oportunidad para relacionarse con los compañeros de trabajo. Se recomendó, que al decidir ahondar en el estudio se tenga en cuenta las teorías importantes que se han presentado en el transcurso de los años que ha logrado la satisfacción en los empleados.

Mitonga, Flotman & Cilliers (2018). El objetivo del estudio es comprobar la relación entre los niveles de satisfacción laboral de los empleados y el compromiso organizacional en una empresa. Para la metodología se realizaron correlaciones y análisis de regresión, la muestra estuvo compuesta por 839 empleados con trabajo fijo. Se concluyó que entre los factores identificados se señaló el pago, debe ser justo y de acuerdo al esfuerzo invertido; promoción, congruencia entre las expectativas y la realidad; supervisores, cuando la supervisión es justa y competente; satisfacción entre compañeros, cuando existe buena relación entre compañeros de trabajo y satisfacción con el trabajo en sí, cuando hay impresiones positivas en los roles. Como recomendación se sugirió explorar la relación y el impacto de otras variables, como la estructura organizativa, el tamaño y el liderazgo, así como cultura, clima, comportamiento de ciudadanía organizacional y compromiso laboral.

Cuadrado, Taberner, Fajardo, Luque, Arenas, Moyano & Castillo (2021). Los objetivos del estudio son, por un lado, analizar el papel predictivo de algunos posibles determinantes psicosociales de los componentes del agotamiento, así como las relaciones mediadoras y moderadoras que puedan existir entre estos determinantes. Se realizó el método de muestreo por conveniencia, para tres estudios diferentes, para el estudio uno con 354 participantes, personal docente y administrativo de la Universidad de Córdoba, el estudio dos con 567 docentes y estudio tres, de carácter longitudinal, con 111 docentes. La conclusión del estudio es que los factores que provocan un bajo rendimiento laboral tales como: síndrome de Burnout, ocasionado por el excesivo estrés el cual provoca agotamiento físico, mental y emocional, a la misma vez perciben un ambiente laboral estresante y la disonancia emocional, un agotamiento, cuando existe una discrepancia entre las

emociones que se deben manifestar y las emociones sentidas. Se recomendó ahondar en la búsqueda de los antecedentes de estudios que hayan señalado su papel moderador en la relación entre la personalidad y burnout.

Sainz (2018). El estudio tuvo como objetivo establecer las probables colaboraciones existentes entre los aspectos de personalidad y el perfil motivacional empresarial. La metodología fue un diseño ex post facto, transversal de tipo detallado, correlacional y no empírico, este análisis se formó con una muestra de 50 personas trabajadoras. Se concluyó, que los individuos nacidos en diferentes generaciones tienen desemejantes creencias, valores y comportamientos sobre el trabajo. Los valores extrínsecos son característicos de los millenials. Por el contrario, no tienden a ejercer trabajos desinteresados más que las generaciones anteriores. Por último, los valores sociales e intrínsecos fueron puntuados de forma más baja por los millennials; jóvenes nacidos a partir del 1980, que por los baby boomers; adultos nacidos entre finales de 1950 y mediados de 1970. El estudio se realizó con trabajadores adolescentes, por lo cual los puestos y la formación diferían abismalmente, es por esto, que se recomienda en próximas investigaciones aplicarlo a organizaciones o apartamentos específicos.

Ronen & Donia (2020). El objetivo del análisis es el impacto del liderazgo abusivo en el manejo personal. El método utilizado fue de muestreo probabilístico, los datos fueron recogidos de 306 empleados. Se concluyó que, la teoría de reactancia se puso en práctica para conocer los desórdenes que trae el liderazgo abusivo y de qué manera repercute en el talento humano y en la empresa, donde los trabajadores reaccionan de manera desfavorable, pues se percibe mal clima laboral, no desarrollan su creatividad, falta de compromiso. Se recomendó ahondar en indagaciones futuras sobre las repercusiones prácticas respecto al tema.

Perilla y Gómez (2017). El objetivo de la investigación es examinar la interacción entre liderazgo transformacional e indicadores de confort y malestar de empleados de territorios en desarrollo, así como la participación de la confianza en el jefe. Se llevó a cabo un análisis cuantitativo, de corte transversal correlacional, la muestra ha sido de 597 empleados de empresas colombianas y mexicanas. Las conclusiones indicaron que el liderazgo transformacional se relaciona de manera

positiva con la satisfacción laboral y de manera negativa con los indicios de malestar y que estas colaboraciones permanecen mediadas plenamente por la confianza en el jefe; no se localizó interacción entre el liderazgo transformacional y la paz psicológica. Como recomendación, realizar futuras indagaciones tomando información de otras fuentes y aspectos, como el líder, medidas objetivas u otros aparatos, lo cual puede aportar conclusiones más contundentes sobre las interacciones a las que fueron planteadas en el análisis.

Tziner, Shkoler & Bat (2019). El objetivo del análisis es mostrar la interacción entre motivación gremial y la inversión de tiempo y esfuerzo en trabajo duro. Se utilizó el método común de la experimentación, se recogieron datos de 242 trabajadores en alta tecnología, además de las interrelaciones correlacionales. Se concluyó que, el compromiso laboral genera un estado positivo y satisfactorio, relacionado con el trabajo de mente que se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción. La motivación laboral origina dentro de los individuos, así como en su entorno, comportamientos relacionados con el trabajo, dirección, intensidad y duración. Se recomendó, utilizar las repercusiones teóricas y prácticas sobre la motivación laboral y su efecto en la inversión de esfuerzo para próximas investigaciones.

Bohórquez, Pérez, Caiche y Rodríguez (2020). El objetivo del análisis es examinar la motivación y el manejo de los trabajadores, referente a la metodología es un análisis probabilístico que usó un enfoque mixto y con un alcance de indagación detallada, la misma que permitió recopilar información de 435 personas. Se concluyó que, la satisfacción laboral en el centro de trabajo es parte fundamental, ya que el colaborador trabaja con mayor eficiencia, es por ello, que se considera factores para una mayor satisfacción en el trabajo: recompensas justas, sueldo de acuerdo a sus funciones; buen clima laboral, funciones donde desarrolle sus conocimientos y habilidades. Al final se recomendó que, en las averiguaciones futuras podrían equiparar sus resultados en cuanto al nivel de motivación y su predominación en el manejo de los trabajadores.

Herrera, Naranjo, Betancur y Robado (2017). El objetivo del estudio fue examinar el grado de motivación de la fuerza laboral. La metodología aplicada es de carácter no empírico mixto cualitativo y cuantitativo con corte transversal

exploratorio, la muestra fueron los empleados de las organizaciones del sector público de la metrópoli de Medellín y el municipio de la Estrella, por medio de la recolección de información primaria mediante una encuesta. Se concluyó que, la motivación laboral es una herramienta clave para alcanzar los objetivos de la organización, pero hoy en día el personal y los líderes han identificado el salario emocional, aquel salario que se ha vuelto necesario y efectivo, pues no demanda de recursos económicos, ya que está enfocada en reconocimientos por parte de jefes y compañeros, autonomía y responsabilidad del trabajador. La recomendación ha sido continuar ahondando en las primordiales razones de los niveles de motivación y brindar herramientas para la mediación.

A continuación, se explica y se argumenta las definiciones relacionadas a la variable y categorías, los cuales son agrupados con la finalidad de alcanzar linealidad y templanza. Es necesario e importante establecer el marco teórico, ya que, permite desglosar la información de los primeros autores, además brinda mayor orientación a futuros investigadores y formadores con una visión de mejora (Ramírez y Lugo, 2020, p.12). Por esta razón, se manifiesta que, el marco teórico sirve de base para el proceso de investigación y a la misma vez, será una guía del proyecto, mediante la recopilación de artículos enfocados en la variable y sus categorías. Además, los estudios conceptuales que fueron empleados para la estructura del marco teórico, fueron realizados en ambientes sociales, específicos y académicos que repercuten sobre ellos, se relacionan con costumbres de estudios que preceden y establecen diálogos con otras (Gallego, 2018, p.25). Por lo tanto, estos aspectos deben ser tomados en cuenta al momento de seleccionar los artículos, para obtener un marco teórico con una base sólida.

La motivación laboral, es un conjunto de fuerzas que se activan con el propósito de alcanzar un objetivo en un centro laboral, además, se identifica que, existe diferentes tipos de motivación que son propios de las personas que cumplen con ciertas características como la motivación intrínseca y extrínseca, las cuales, se establecen de acuerdo a las necesidades que requiera cada talento humano (Sainz, 2018, p.43). Por otro lado, para conocer el tipo de motivación que requiere los colaboradores de una organización, se debe agrupar a aquellos individuos que se inclinan por la motivación extrínseca y a los que prefieren la motivación

intrínseca, ya que, al reconocer el tipo de motivación que distingue al talento humano se podrá generar estrategias para que encuentren en la empresa no solo un centro de labores, sino también un lugar donde resuelven sus necesidades personales y profesionales (Guzmán et al., 2021, p.99). Por tal razón, un personal que recibe la motivación idónea presentara resultados óptimos en sus tareas y obligaciones laborales (Checa & Rodríguez, 2017, p.158).

En la actualidad la motivación es un factor clave para el desempeño laboral de los trabajadores de cualquier organización, brindando la principal ventaja competitiva que permitirá lograr la calidad en los servicios y generar compromiso en los trabajadores (Bohórquez et al., 2020, p.390). De igual manera, la motivación laboral en las empresas es un elemento esencial, ya que gracias a éste se aumentan los estándares de productividad, se logra la fidelización de los empleados con las organizaciones y a la vez estos últimos adquieren sentido de pertenencia con la empresa (Herrera et al., 2017, p.24).

La motivación personal también conocida como motivación intrínseca consiste en los incentivos que no requieren de factores económicos ya que, en dicha motivación interviene la parte emocional, hoy en día este tipo de motivación es muy requerida y efectiva (Herrera et al., 2017, p.21). Además, la motivación intrínseca está caracterizada por la necesidad de mantener relaciones laborales optimas con su entorno dentro la empresa, la necesidad de crecer tanto personal como profesional (Vaca, 2017, p.15). Por lo tanto, los líderes tienen la responsabilidad de identificar estrategias correctas sobre la motivación intrínseca para mantener incentivados a los colaboradores y que estos, permanezcan en un estado de compromiso e identidad con la organización, con el objetivo de brindar su mayor esfuerzo a tal punto de perder la noción del tiempo y a la misma vez, alcanzar un buen nivel de satisfacción laboral (Pizarro et al., 2019, p. 24).

La motivación intrínseca genera resultados positivos en el personal, pues trae como consecuencia mayor eficiencia en el desarrollo de sus funciones laborales, compromiso e identidad organizacional, un personal que recibe la motivación idónea presentara resultados óptimos para la empresa (Checa & Rodríguez, 2017, p.13), además, la motivación intrínseca es aquella fuerza interna que alimenta intereses propios y a la misma vez se encarga de estimular a los

colaboradores a desarrollar con mayor eficiencia los procesos laborales dentro la empresa, cumpliendo necesidades que les ofrece satisfacción personal (Foncubierta y Sánchez, 2019, p.16).

La gestión del desempeño estudia la mejora continua de la organización, en dicho proceso se requiere de un colaborador que se muestre como un posible motivador, aquel que se encarga de dirigir de manera correcta al talento humano, con el propósito de generar rentabilidad y excelentes resultados para la empresa, organizando actividades que permitan retener al mejor talento humano (Pizarro et al.,2019, p.845). Así mismo, se explicó que, para que exista una buena gestión en el desempeño, es indispensable tener en cuenta el entorno organizacional del talento humano dentro de la empresa, ya que, es un factor que motiva a los empleados, activándole el sentido de pertenencia al trabajar en una empresa, brindándoles la oportunidad de demostrar sus habilidades duras y blandas, sintiéndose identificados con la empresa donde trabajan (Guzmán et al., 2020, p.97). Por otra parte, se expone que, la dificultad que se presenta en la gestión del desempeño, se origina, a raíz de que las empresas se fusionan a otras con objetivos organizacionales en común, lo que en consecuencia trae resistencia al cambio (Rodríguez, 2020, p.213).

En la gestión efectiva del desempeño, uno de los fenómenos estudiados es la satisfacción laboral, la cual se define como el estado de ánimo positivo en respuesta a las actividades laborales, es un factor importante del comportamiento laboral en una organización, mientras que el sentido de pertenencia simboliza el grado de identificación que tiene un trabajador con la empresa y su permanencia en la misma. Diferentes teorías han demostrado que existe conexión entre el sentido de pertenencia, la satisfacción laboral y la rotación (Ulbrich et al.,2018, p.7). Por otro lado, los aspectos motivadores como el pago, poder y lazos personales son indispensables, como parte de la motivación que influyen de manera positiva en los procesos de desempeño del talento humano (Vaca, 2017, p.107).

La cultura organizacional se caracteriza por los valores, creencias y normas generadas a lo largo del tiempo que son consideradas parte de una estrategia que adoptan algunas compañías para enfocarse en la mejora de ciertas áreas y en la empresa en general (Parra et al., 2019, p.155). Además, la cultura organizacional

es un aspecto que tiene gran influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores que están comenzando una carrera y en su tiempo de permanencia en la organización (Lee et al., 2017, p.698). Así mismo, los factores internos son una muestra de lo que representa la cultura organizacional, ya que, en ella está plasmada las fortalezas y debilidades propias de la institución. Es aconsejable aprovechar las fortalezas y hacer frente a las amenazas que se puedan presentar, de esta manera obtener un mayor rendimiento, pues los factores externos no son controlados por la empresa, es por ello, que se recomienda establecer un sistema preventivo que disminuya las posibles amenazas, mientras que los factores internos ayudan la organización a que se encuentre preparada para la apropiada toma de decisiones y el control efectivo (Checa & Rodríguez, 2017, p.156).

La comunicación interna forma parte de la cultura organizacional, la cual maximiza el bienestar del talento humano a través del compromiso laboral y a la misma vez, genera identificación con la empresa. La perspectiva de una buena cultura organizacional se relaciona con el bienestar percibido por el personal de la compañía (Castro y Díaz, 2020, p.3). De igual manera, la comunicación interna fomenta una mejor cultura organizacional, ya que, facilita a los colaboradores un mejor entendimiento de la realidad empresarial, la coherencia laboral, sobrellevar los escenarios difíciles, la novedad, la calidad en la elaboración del producto y el triunfo de los cambios internos (Charry, 2018, p.28).

El clima laboral se caracteriza por las condiciones positivas dentro de la empresa, el liderazgo, compañerismo, en general influye la cultura organizacional, estos aspectos inciden en el logro de los objetivos organizacionales y el rendimiento de los trabajadores, también es apropiado incluir espacios colaborativos para la toma de decisiones, puesto que, esto influye en la motivación laboral. Los líderes deben brindar un buen clima organizacional, donde los colaboradores se sientan cómodos para que actúen con mayor libertad y tengan un mejor desempeño (Brito et al.,2020, p.148). Además, las empresas reconocen la importancia del capital humano en el clima laboral, por ello, se enfocan en el personal que es elemental en una compañía, considerando las diferentes variables emocionales que se reflejan en los colaboradores y que influyen de gran manera en una organización (Choez y

Vélez, 2021, p.91). Por otro lado, la presión en el trabajo y la tensión reflejan un estado negativo en el clima laboral (Arboleda y Cardona, 2018, p.4).

El clima laboral influye en la satisfacción laboral y está formada por varios aspectos, en primer lugar, depende de la dificultad de la actividad realizada por el trabajador o por la facilidad de esta, también se pueden determinar con otros factores como el trato con el jefe, su relación con los compañeros, y su ambiente laboral. Esto tiene conexión con la percepción que tiene el colaborador respecto a su ambiente de trabajo (Bellido et al., 2019, p.5); así mismo, existen una relación entre el clima laboral con la satisfacción del colaborador, incluyendo factores como las tareas en un área específica, el ambiente laboral, y los conocimientos, como factores motivacionales. La base de un buen ambiente laboral se debe al correcto funcionamiento de la empresa, mientras que la satisfacción laboral se relaciona a indicadores como el desempeño, productividad y logro de metas. Muchos estudios explican las difíciles relaciones de las variables psicosociales y la motivación, no solo, por los diagnósticos positivos en el entorno organizacional al lograr que los colaboradores sean más productivos, sino también, para lograr el bienestar del personal de la organización (Sánchez & Sánchez, 2018, p.642).

El talento humano debe ser capacitado constantemente, dado que esto les permite tener diferentes visiones o singularidades de las diversas generaciones de compañeros que comparten el espacio laboral, tales como, generación X, generación Y (millennials) y generación Z (Foncubierta y Sánchez, 2019, p.253). Así mismo, cuando el talento humano ve en su líder un ejemplo a seguir, otorgando reconocimientos, un buen ambiente laboral, un trato amable con sus compañeros se sienten emocionalmente comprometidos con la empresa (Mitonga et al., 2018, p.6). Por ello, es crucial enfocarse en el capital humano como uno de los factores más relevantes dentro de una organización, con el objetivo de que los trabajadores laboren de manera efectiva favoreciendo el surgimiento de los dos tipos de motivación (Sainz, 2018, p.43).

En las empresas el talento humano presenta cierta contrariedad entre las emociones que deben seguirse en el rol del trabajador y su sentir personal, pues es donde aparece la disonancia emocional, sin embargo, la inteligencia emocional en la compañía aporta de gran manera en las situaciones donde se

toman decisiones importantes, la forma de solucionar problemas, laborar bajo presión, tener empatía (Cuadrado et al., 2021, p.2). Por otro lado, la productividad es el resultado de la armonía entre la tecnología, la organización y el talento humano, manejando de manera equilibrada los recursos para el logro de las metas (Jaimes et al., 2018, p.176).

El liderazgo se manifiesta de diferentes maneras, en algunas empresas se implementa el liderazgo abusivo, este sistema afecta en el desempeño individual del trabajador y en los resultados importantes de la compañía, ya que, tiene un efecto negativo en el rendimiento de los trabajadores en su centro laboral, esto se debe a que la motivación autónoma no se está aplicando (Ronen & Donia, 2020, p.205). En la misma línea, es importante que el jefe directo cumpla su función de líder, empleando ciertas directivas con sus colaboradores que entrelacen factores motivacionales como, el respeto, la comunicación efectiva, incentivos a los trabajadores, esto aporta a que estos trabajen con responsabilidad y contribuyan a cumplir tanto la misión como la visión de una empresa, por otro lado, si tienen trabajadores insatisfechos reducirán su rendimiento y los resultados se verán perjudicados (Bohórquez et al., 2020, p.386).

El liderazgo tiene una alta percepción y participación en el clima laboral, no obstante, la perspectiva de los trabajadores sobre algunas dimensiones del clima organizacional es baja, tales como; la responsabilidad, aplicación al trabajo y compromiso con la productividad, esto afecta a los niveles de motivación de los colaboradores y su funcionalidad, perjudicando de manera directa su rendimiento (Herrera et al., 2017, p.8). Por otro lado, el liderazgo transformacional tiene relación con el bienestar psicológico, por este motivo es factible implementar este tipo de liderazgo en la mayoría de las empresas, sin embargo, se deben tener en cuenta medidas que permitirán tener una mejor evaluación de la salud psicológica de los trabajadores y medir su retroceso o progreso (Perilla y Gómez, 2017, p.96). Por lo tanto, el liderazgo es el encargado de motivar o desmotivar a los colaboradores, ya que, es considerado como la fuerza psicológica que establece pensamientos complejos y comportamiento referentes a logros (Tziner et al., 2019, p.208).

III. METODOLOGÍA

En el tercer capítulo se redacta el proceso de recolección de información, la forma en que se realizó la búsqueda de los artículos, la fuente de donde se extrajo la información, así como la manera que se llevó a cabo la selección de los artículos que fueron los idóneos para procesar la información en la base de datos Proquest, Scopus, Scielo, Ebsco, Academic, OneFile y ScienceDirect.

3.1. Tipo de investigación

La revisión sistemática es directa y completa para estudiar, analizar y aplicar en la literatura académica, es decir, es un método propicio para establecer argumentos mediante artículos relevantes e importantes (Navarro, Sancho y Medina, 2018, p.2). Además, los estudios cualitativos tienen objetivos amplios, exploratorios, buscan conocer y profundizar acerca de las características o el origen de un problema (Arias y Covinos, 2021, p.11). De igual manera, los meta-análisis cualitativos, también llamados meta síntesis, es un completo estudio que involucra una revisión e interpretación rigurosa de los hallazgos de un número de investigaciones cualitativas, usando métodos cualitativos (Salinas, 2020, p.28). También, es argumentativa, porque tiene como principal objetivo persuadir al lector sobre un punto de vista predeterminado, para lo cual le aporta determinadas razones; así mismo, cabe resaltar que este proceso tiene un orden para que exista mayor coherencia y claridad en el estudio (García, 2020, p.95). De acuerdo a lo mencionado, la investigación se realizó mediante el tipo revisión sistemática, ya que, dicho estudio amerita el nivel de calidad que este exige, con enfoque cualitativo y de sub enfoque, meta síntesis y argumentativa. Además, se realizó la búsqueda de artículos con relación al tema de investigación para obtener respuestas válidas.

3.2. Protocolo y registro

Un protocolo de investigación es el primer documento que se realiza para exponer de forma sucinta los intereses, intenciones, procesos y alcances de un estudio en particular que está por emprenderse, donde su principal característica es que debe ser breve pero conciso, descriptivo y explicativo, pero no extenso (García, 2020, p.12). Para la búsqueda de los artículos científicos es fundamental tener en cuenta las palabras claves tanto en español como en inglés, además, se establecieron las

bases de datos pertinentes considerando un protocolo para la revisión y el registro de la información (Acosta, Arias & Juárez, 2017, p.72). Con respecto a lo señalado, se procedió a seguir un correcto procedimiento, empezando por realizar la búsqueda de artículos basados en el tema principal, considerando aspectos como palabras claves en español e inglés, información con cinco años de antigüedad como máximo, artículos correctamente indizados, para luego trasladarlos a un registro que nos permite tener un orden en la información.

Tabla 2

Protocolo y registro

Fases	Estrategia	Criterios de búsqueda
Protocolo	Seleccionar estrategias de búsqueda, basadas en palabras en palabras clave en bibliotecas digital.	MP variable,* G variable ₂ * CO variable ₃ * CL variable ₄ * TH variable ₅ * Lvariable ₆ *
Búsqueda primaria	Bibliotecas relevantes para las búsquedas: Scopus, Proquest y Scielo.	https://www.scopus.com/ https://www.proquest.com https://www.scielo.org/
Búsqueda secundaria	Bibliotecas secundarias: Ebsco, Academic OneFile, ScienceDirect	https://www.ebsco.com/es https://go.gale.com/ https://www.scienceDirect.com/es

Nota. En la tabla 2, se muestra la estrategia de búsqueda de información en la base de datos.

3.3. Criterios de elegibilidad

La revisión sistemática identifica, evalúa y sintetiza toda la evidencia empírica disponible siempre y cuando cumpla con los criterios de elegibilidad para responder una pregunta de investigación (Quispe, Hinojosa, Miranda y Sedano, 2021, p.94). Una vez elegidos los artículos, se analiza y se realiza una selección final mediante criterios de inclusión el cual facilita el análisis crítico de los artículos (Moreno, Muñoz, Cuellar, Domanic & Villanueva, 2018, p. 6). Con respecto a lo mencionado, se debe resaltar que la información seleccionada debe cumplir con los criterios pertinentes como el DOI, cinco años máximo de antigüedad (2017-2021), artículos indexados, con el objetivo de recolectar información de calidad para dar respuesta a la problemática.

Estos criterios de inclusión permiten la elección de estudios que se usaron para la presente revisión sistemática, con la finalidad de conseguir información confiable y ello permita dar respuesta a la problemática en la investigación. De igual manera, para recaudar datos importantes de primera fuente, se usaron palabras claves en inglés y español donde se encuentren las variables de estudio, sacados de las bases de datos respaldados por la comunidad científica, referidas en la tabla tres.

Por último, para poder realizar el metaanálisis mediante la revisión sistemática, se recopiló y prevaleció la información en inglés de tipo cualitativo, de las bases de datos avaladas en el ámbito de la investigación, tales como Scopus, Scielo, Proquest, Ebsco, Academic, OneFile y ScienceDirect, donde se asegurase la calidad de los datos que se utilizaron para el estudio.

Tabla 3

Criterios de elegibilidad

Búsqueda de información entre los años 2017 – 2021		
Búsqueda en inglés		Búsqueda en español
- Motivation	- Organizational climate	- Clima organizacional
- Job satisfaction	- Job performance	- Desempeño laboral
- Human resources	- Leadership and motivation	- Liderazgo y motivación
- Labor performance	- Motivation in workers	- Motivación en trabajadores
- Total quality	- Working environment	- Clima laboral
- Quality management	- Organizational climate	- Clima organizacional
- Work motivation	- Business Administration	- Administración de empresas
- Motivational dynamics	- Management	- Gerenciamiento
- Productivity	- Leadership	- Liderazgo
- Job	- Motivation	- Motivación

Nota. Esta tabla 3, se muestra la lista de las palabras utilizadas para recabar información de la base de datos.

3.4. Fuente de información

En general, toda fuente de información pertinente y fiable para una investigación científica posee las siguientes cualidades; credibilidad, vigencia y accesibilidad (Arias, 2019, p.4). Es por ello que, las bases consultadas usualmente son Medline, Scopus, Cochrane Central Register of Controlled Trials, Embase, Web of Science, etc. Además, se debe analizar si las bases de datos son lo suficientemente importantes para captar los estudios de interés (Fernández, Zafra, Goicochea, Peralta y Taype, 2019, p.3).

En base a lo mencionado se realizó la búsqueda en las bases de datos Scopus, Proquest, Scielo, Ebsco, Academic, OneFile y ScienceDirect, las cuales brindan información de calidad, así mismo se acudió a la plataforma Trilce de la Universidad Cesar Vallejo para tener acceso a la base de datos, teniendo como resultado la suma de 60 artículos los cuales se visualiza en el primer anexo.

Tabla 4

Fuentes de información

Base de datos	Dirección Web	Periodo de búsqueda
Scopus	https://www.scopus.com/	04 – 2021
Scielo	https://www.scielo.org/	04 – 2021
Proquest	https://www.proquest.com	06 - 2021
Ebsco	https://www.ebsco.com/es	07 - 2021
Academic OneFile	https://go.gale.com/	08 - 2021
ScienceDirect	https://www.scienceDirect.com/es	08 – 2021

Nota. En la tabla 4, se muestra las bases de datos de donde se obtuvo la información.

3.5. Búsqueda

Una búsqueda integral y exhaustiva de la literatura constituye la base de cualquier revisión sistemática y evita sesgos. Por ello, Se debe plantear estrategias de búsqueda, recordando que ninguna abarca toda la literatura científica requerida (Quispe et al., 2021, p.96). Para encontrar los artículos, en estudios previos se incluyeron búsquedas automáticas en bases de datos electrónicas y búsqueda manual, las búsquedas se realizaron en IEEE Xplore, ISI Web of Science, Science Direct, Scopus, SpringerLink, EBSCO (Morales y Bayona, 2019, p.236).

De acuerdo a lo señalado, cabe mencionar que, en la presente investigación se realizó la búsqueda en bases de datos como Proquest, Scopus, Scielo, Ebsco, Academic OneFile y ScienceDirect, con términos en español e inglés relacionados al tema de investigación, a la misma vez, se consideró los filtros como el rango de año, tipo de artículo y pertinencia con la variable. Para finalizar se recolecto 60 artículos de la extensiva búsqueda que se evidencia a continuación.

Tabla 5

Crterios de búsqueda

Base de datos		Resultados de palabras claves y otros filtros aplicados
Scopus	167	Palabras claves "comunicación", "motivación", "toma de desiciones", "autonomía", "cultura", "corporate", "motivation Job", "satisfaction", "human resources", "labor performance"
Scielo	2 820	Palabras claves "comunicación interna", "comunicación organizacional", "comunicación corporativa", "bienestar laboral", "organizational commitment", "internal tools", "public relations", "internal marketing", "organization".
Proquest	21	Palabras claves "Burnout", "personalidad tipo D", "Disonancia emocional", "intrinsic work motivation".
Ebsco	2190	Palabras claves "clima organizacional", "Desempeño laboral", "work motivation".
Academic OneFile	44	Palabras claves "Reconocimiento", Relación entre compañeros", "work motivation", "personal growth".
ScienceDirect	517	Palabras claves "Motivación", "Administración personal", "human talent management", "training".

Nota. En la tabla 5, se muestra las palabras claves utilizadas para la búsqueda de artículos en las diferentes bases de datos.

3.6. Selección de estudios

La selección de estudio suele comenzar presentando un flujograma que presenta el número total de artículos obtenidos, luego de la búsqueda global sistemática, mediante criterios de inclusión y exclusión, se selecciona los artículos indicados (Fernández et al., 2019, p.4). Los criterios para seleccionar la información pueden ser diversos. Por ejemplo, destacan el tipo o características del artículo, año de publicación, idioma, función, autor, tipo de información que provee, disponibilidad,

pertinencia, entre otros (Sánchez, Revilla, Alayza, Sime, Trelles y Tafur, 2020, p.15). Por lo tanto, los artículos seleccionados fueron de tipo cualitativo con las variables y categorías requeridas, teniendo como resultado 60 artículos.

Tabla 6

Resultados de filtro semiautomático y control manual

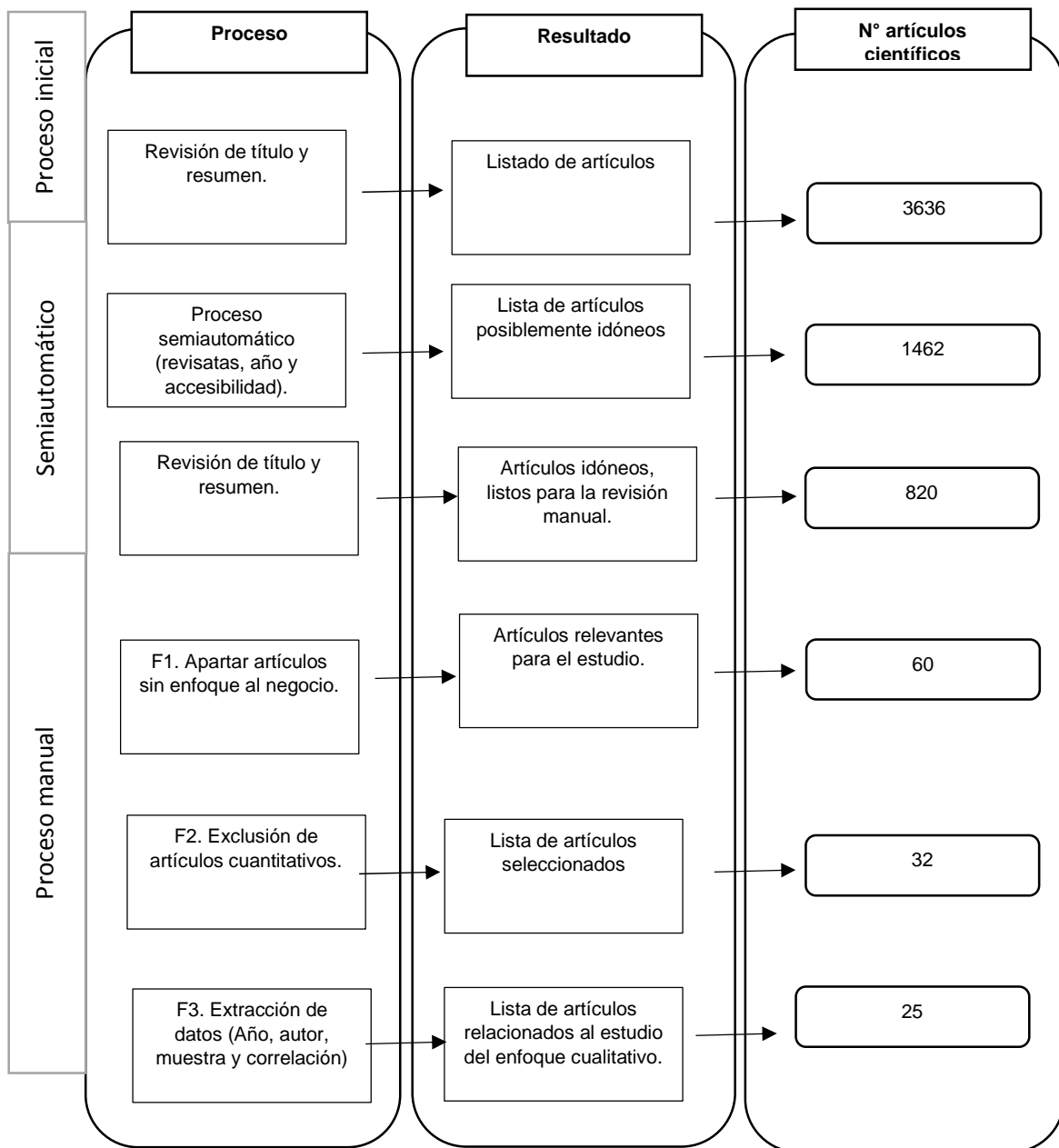
Base de datos	Original	Semiautomático		Control manual	
		Exclusión	Inclusión	Enfoque en la motivación laboral	Título y resumen
Scopus	855	504	507	203	12
Scielo	849	330	349	129	17
Proquest	749	754	228	154	18
Ebsco	345	163	121	119	6
Academic OneFile	458	198	125	134	4
ScienceDirect	380	225	132	81	3
Total	3636	2174	1462	820	60

Nota. En la tabla 6, se presenta la cantidad de estudios encontrados y los filtros realizados para ser considerados en el estudio.

3.7. Proceso de extracción de datos

Comprende el análisis de datos o información cualitativa. Durante este proceso se realizan comparaciones, diferenciaciones, clasificaciones, categorizaciones y descripciones de datos con el propósito de comprenderlos y utilizar la información más relevante para el estudio. Se emplea en la metodología cualitativa, pero también puede emplearse después de haberse realizado un análisis cuantitativo (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018, p.16). Al finalizar con la búsqueda de artículos pertinentes para el estudio, se selecciona los artículos que serán relevantes para el informe y se obtiene de estos, todos los datos relacionados a la pregunta: quienes participaron, cuáles fueron los resultados, como se realizó la investigación, cuáles fueron sus fuentes, etc. La información debe ser tabulada en un formulario de recolección de la misma, donde se evalúa que los estudios recaudados, sean confiables (Moreno et al., 2018, p.184).

En función a lo mencionado, se utilizaron criterios de inclusión para la recolección de información confiable de las bases de datos correspondientes. Igualmente se excluyeron artículos que no contaban con el criterio necesario como valor, muestra, variables y significancia orientada al tema de estudio, sin embargo, tomadas en cuenta para reforzar las teorías redactadas en el estudio. Por consiguiente, las fuentes seleccionadas se presentan en el diagrama de flujo.



Nota. En la figura 1, se presenta el proceso de recolección de información y la cantidad de estudios.

Figura 1. *Proceso de selección de artículos*

3.8. Lista de estudios

Al tener claro el problema y los objetivos de la investigación, se procede a identificar los estudios requeridos luego de tener las categorías. Es recomendable organizar una lista de estudios e identificar con código, autor base de datos, búsqueda y muestra (Sánchez et al., 2020, p.14). En la lista se aprecia las características que utilizó el investigador para obtener información relevante de las bases de datos (Baena, 2017, p.66). Luego de realizar la recopilación de artículos por medio del

criterio de exclusión para obtener información confiable e indizada, se establecieron las categorías correspondientes y la variable de estudio, a continuación, se utilizó palabras claves en las diferentes bases de datos, usadas para encontrar los artículos apropiados, al igual que el criterio de exclusión de no emplear artículos mayor a cinco años de antigüedad, teniendo en cuenta la muestra de la población de los 25 artículos pertinentes utilizados en el estudio.

Tabla 7

Lista de estudios

Cód.	Autores	Base de datos	Búsqueda por palabra clave	Búsqueda Temporal	Muestra
A1	Rodríguez (2020)	Scopus	motivación, gestión, talento humano	Desde 2017 hasta el 2021	trabajadores de recursos humanos
A2	Pizarro et al., (2019)	Scopus	motivación, gestión, talento humano	Desde 2017 hasta el 2021	centros de salud familiar
A3	Guzmán et al., (2020)	Scielo	desempeño laboral, gestión	Desde 2017 hasta el 2021	Profesionales
A4	ulibrk et al., (2018)	Proquest	compromiso organizacional, gestión	Desde 2017 hasta el 2021	empresas de Europa
A5	Vaca (2017)	Scopus	motivación, gestión, talento humano	Desde 2017 hasta el 2021	servidores públicos
A6	Castro & Díaz (2020)	Scielo	comunicación, cultura organizacional	Desde 2017 hasta el 2021	empresas españolas
A7	Lee et al., (2017)	Proquest	satisfacción laboral, cultura organizacional	Desde 2017 hasta el 2021	empleados que inician su carrera
A8	Parra et al., (2019)	Proquest	comunicación, cultura organizacional	Desde 2017 hasta el 2021	Aleatoria
A9	Charry (2018)	Proquest	comunicación, cultura organizacional	Desde 2017 hasta el 2021	colaboradores aleatorios
A10	Checa & Rodríguez (2017)	Proquest	motivación, cultura organizacional	Desde 2017 hasta el 2021	sociedad ecuatoriana
A11	Chóez y Vélez (2021)	Scielo	motivación, clima laboral	Desde 2017 hasta el 2021	empleados de la empresa
A12	Bellido et al., (2021)	Scielo	satisfacción laboral, clima laboral	Desde 2017 hasta el 2021	municipios de Arequipa
A13	Brito et al., (2020)	Proquest	desempeño laboral, clima laboral	Desde 2017 hasta el 2021	colaboradores de la empresa
A14	Arboleda y Cardona (2018)	Scopus	motivación, clima laboral	Desde 2017 hasta el 2021	instituciones elegidas aleatoriamente
A15	Sánchez & Sánchez (2018)	Scopus	motivación, clima laboral	Desde 2017 hasta el 2021	territorio español
A16	Jaimes et al., (2018)	Scielo	desarrollo, talento humano	Desde 2017 hasta el 2021	pymes
A17	Foncubierta y Sánchez (2019)	Scielo	motivación, talento humano	Desde 2017 hasta el 2021	empresas de la Bahía de Algeciras
A18	Mitonga et al., (2018)	Proquest	rendimiento, talento humano	Desde 2017 hasta el 2021	empleados con trabajo fijo
A19	Cuadrado et al., (2021)	Proquest	rendimiento, talento humano	Desde 2017 hasta el 2021	administrativo de la universidad
A20	Sainz (2018)	Proquest	motivación, talento humano	Desde 2017 hasta el 2021	la generación milenial
A21	Ronen & Magda (2020)	Scopus	motivación, liderazgo, desempeño laboral	Desde 2017 hasta el 2021	empleados de la empresa
A22	Perilla y Gómez (2017)	Scielo	motivación, liderazgo comportamiento laboral	Desde 2017 hasta el 2021	organizaciones colombianas y mexicanas
A23	Tziner et al., (2019)	Scielo	motivación, liderazgo, satisfacción laboral	Desde 2017 hasta el 2021	trabajadores en alta tecnología
A24	Bohórquez et al., (2020)	Proquest	motivación, liderazgo humano, desempeño	Desde 2017 hasta el 2021	municipal del cantón Salinas
A25	Herrera et al., (2017)	Scielo	motivación, liderazgo, satisfacción laboral	Desde 2017 hasta el 2021	Medellín y el municipio de la Estrella

Nota. En la tabla 7, se muestra la lista de variables para la búsqueda de datos.

3.9. Síntesis de resultados

En la síntesis de resultados se parte de elementos diversos, la razón descubre sus relaciones y se termina con la integración de los elementos en un solo sistema conceptual (Baena, 2017, p.41). Es por ello que, en la búsqueda de artículos relevantes para el estudio, se usaron filtros, tales como; la antigüedad de cinco años, el cuartil del artículo, las categorías, las bases de datos confiables. Con la finalidad de agrupar toda la información encontrada, compilándola según nuestro tema de estudio y evaluándola a través de la calidad metodológica (Sánchez et al., 2018, p.117).

Búsqueda por año.

Las fechas de los artículos son requeridos para conocer la relevancia, el grado de actualización de la información y confiabilidad, estas exigencias de investigación son necesarias para un mejor aporte a futuros investigadores y a la sociedad, ya que lo único constante es el cambio (Vera, Thelwall & Kousha, 2019, p.1802). Por lo tanto, para recabar este tipo de información se recurrió a distintas bases de datos confiables, considerando filtros, tales como, como no mayor a cinco años de antigüedad, para que posteriormente pasen a ordenarse de acuerdo al año que corresponde (Segado, 2019, p.25). En función a lo mencionado, se presenta la tabla por año, para la apreciación del nombre de la revista y el año de publicación del artículo.

Tabla 8

Publicaciones por revistas desde el 2017 hasta el 2021

N°	Revistas	2017	2018	2019	2020	2021	Total
1	Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones	1		1	1	1	4
2	Profesional de la información				1		1
3	Revista venezolana de gerencia			1			1
4	Información tecnológica		1		2		3
5	Frontiers in psychology		1				1
6	Polo del conocimiento					1	1
7	Anales de psicología	1					1
8	Interdisciplinaria			1			1
9	Sociedad española de estudios de la comunicación Iberoamericana	1					1
10	Gerencia y políticas de salud		1				1
11	Revista universidad y sociedad				1		1
12	Acta comerci		1				1
13	Psychology research		1				1
14	Centro de investigadores escolme	1					1
15	Universidad ciencia y tecnología		1			1	2
16	Innova research journal	1					1
17	Ciencias económicas y administrativas				1		1
18	Comunicación		1				1
19	Retos			1			1
Total		5	7	4	6	3	25

Nota. En la tabla 8, se presenta las revistas científicas que fueron seleccionadas para la investigación y que están ordenadas por año.

Búsqueda por cuartil.

El cuartil de una revista científica es una medida internacional de posición que equivale al 25 por ciento o una cuarta parte del listado total de revistas de la misma área, ordenadas según su factor de impacto. En el primer cuartil se ubican las revistas con más alto factor de impacto (Arias, 2019, p.16). Se debe contabilizar el número de citas recibidas enalteciendo la importancia de los artículos de las que proceden dichas citas (Rodríguez, Socorro y Espinoza, 2019, p.4). A continuación, se presenta una tabla con los resultados contabilizados del total de los cuartiles de la búsqueda de los artículos seleccionados, donde se demuestra la cantidad de artículos que están ubicados en el cuartil uno, cuartil dos, cuartil tres y cuartil cuatro.

Tabla 9

Búsqueda por cuartil

N°	Revistas	Q1	Q2	Q3	Q4	Total
1	Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones		4			4
2	Profesional de la información	1				1
3	Revista venezolana de gerencia			1		1
4	Información tecnológica		3			3
5	Frontiers in psychology		1			1
6	Polo del conocimiento				1	1
7	Anales de psicología		1			1
8	Interdisciplinaria	1				1
9	Sociedad española de estudios de la comunicación Iberoamericana				1	1
10	Gerencia y políticas de salud				1	1
11	Revista universidad y sociedad			1		1
12	Acta comerci		1			1
13	Psychology research		1			1
14	Centro de investigadores escolme				1	1
15	Universidad ciencia y tecnología		2			2
16	Innova research journal	1				1
17	Ciencias económicas y administrativas	1				1
18	Comunicación		1			1
19	Retos			1		1
	Total	4	14	3	4	25

Nota. En la tabla 9, se muestra las revistas científicas que fueron seleccionadas y ordenadas por cuartiles Q1, Q2, Q3 y Q4.

3.10. Aspectos éticos

La finalidad de una investigación es compartir la información que se recauda durante el estudio, de manera tal, que las personas puedan leerla y conocer más sobre el tema abordado (Viorato y Reyes, 2019, p.37), sin embargo, existen investigadores que no refieren a los autores que han citado en el informe, faltando así a los principios éticos y violando los derechos del autor (Espinoza, 2019, p. 226). Es por este motivo, que el trabajo será evaluado por un programa llamado Turnitin, el cuál verifica el grado de plagio que contiene el informe, este debe resultar igual o menor al 25 por ciento de copia, de esta manera, prevalece la autenticidad del estudio cumpliendo con los criterios éticos.

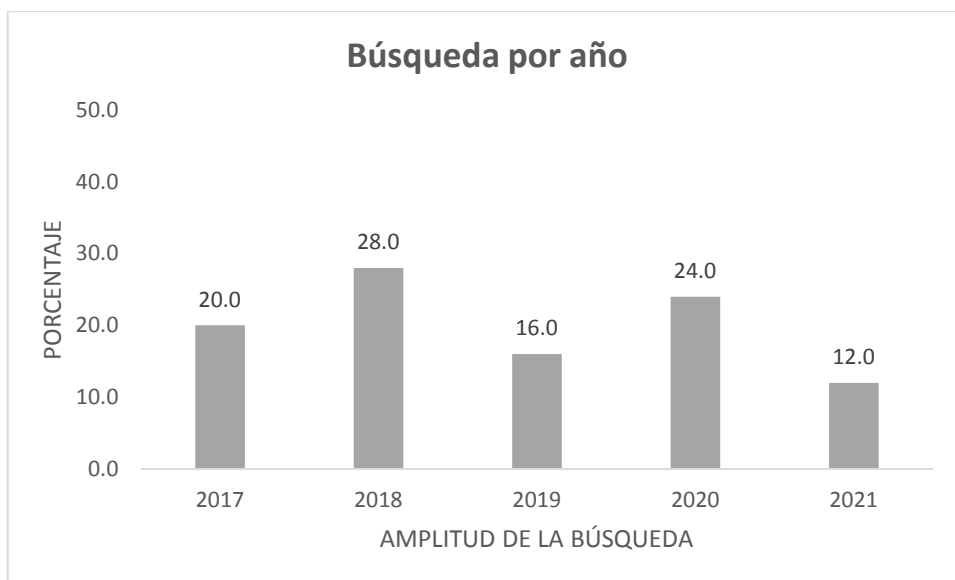
IV. RESULTADOS

En el cuarto capítulo, se abordó la tabla de búsqueda por año, la cual incluye las publicaciones de revistas desde el 2017 al 2021, la figura de búsqueda por cuartil la cual comprende la relación de los journals de cada artículo, a su vez, incluye la matriz de categorización donde se presenta el enfoque y las subcategorías, finalmente se presenta la matriz de hallazgos donde se mostrará los principales descubrimientos de cada artículo, dando mención a su respectivo autor, se reunió 25 artículos para ser analizados, los cuales corroboraran los resultados obtenidos.

Tabla de búsqueda por año

La fecha del artículo es colocada por el autor, de esta manera garantiza la confiabilidad de la investigación y asegura su veracidad. A su vez, la búsqueda consistió en la indagación de las diferentes bases de datos con el filtro de antigüedad no mayor a cinco años (Vera, Thelwall & Kousha, 2019, p.1805), así mismo, es importante utilizar bases de datos científicas confiables, porque por lo contrario el acceso a otro tipo de fuentes presentan factores que ponen en desventaja al investigador y limitan el estudio (Segado, 2019, p.24).

De acuerdo a todo lo antes mencionado, se presenta la tabla por año donde se muestra el filtro de antigüedad, del 2017 al 2021, de los artículos utilizados para el estudio.

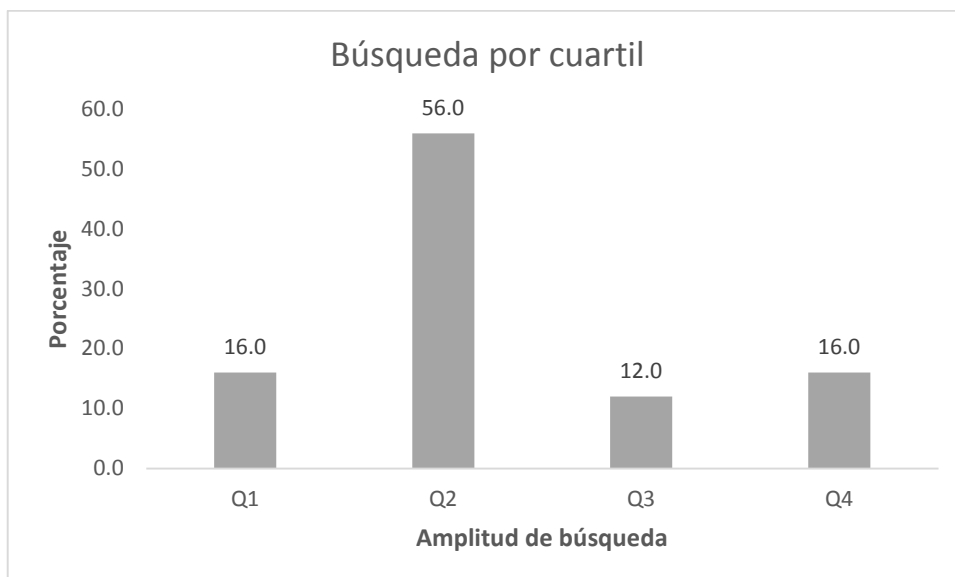


Nota. La figura 2, representa la búsqueda por año, mediante el cual identificamos que el mayor porcentaje de artículos seleccionados pertenecen al año 2018 con 28%, seguido del 2020 con 24% y el 2017 con 20%, y con menor porcentaje se encuentran en el año 2019 con 16% y el 2021 con 12%.

Figura 2. Estadística de búsqueda por años 2017 al 2021

Tabla de búsquedas por cuartil

En esta sección se realizó una exhaustiva búsqueda de las revistas, para demostrar el grado de confiabilidad de los artículos propuestos en el estudio (Díaz, 2017, p.2). Además, es obligatorio cumplir con una lista de criterios para formar parte del nivel que requiere la búsqueda de las revistas donde se demuéstrala la calidad (Arias, 2019, p.16). Las consideraciones realizadas para la distribución de 25 cuartiles, constan de los siguientes pasos, primero la búsqueda de los artículos que son exclusividad del estudio, posteriormente se realiza la búsqueda del nombre de la revista en la plataforma de Scimago, la cual brinda resultados de acuerdo al nivel de relevancia y al resultado generado en este, la búsqueda por cuartil se presenta en la siguiente figura de manera estadística.



Nota. La figura 3, representa la búsqueda por cuartil, mediante el cual identificamos que el mayor porcentaje de artículos seleccionados pertenecen al Q2 con 56%, al Q1 y Q4 con 16%, y el menor porcentaje el Q3 con 12%.

Figura 3. Estadística de la búsqueda por cuartil

Matriz de categorización

Se denomina así a un esquema de organización bilateral. Cada dimensión se compone de varias posiciones o alternativas que son de relevancia para la investigación (Sánchez et al., 2018, p.88). La estratificación es realizada por el criterio de los participantes para distribuir en subgrupos de acuerdo a los factores categóricos (Giesecke, 2020, p.407). A continuación, se muestra la tabla que contiene las categorías y subcategorías de los artículos correctamente seleccionados.

Tabla 10

Matriz de categorización

Enfoque	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 3	Cat. 4
motivación personal	valores internos	factores motivacionales	Salario emocional	Autonomía
	(Rodríguez, 2020); (Guzmán et al., 2020); (Parra et al., 2019).	(Arboleda y Cardona, 2018); (Vaca, 2017); (Bohórquez et al., 2020).	(Ronen & Donia, 2020); (Sánchez & Sánchez, 2018); (Castro y Díaz, 2020); (Ulbrich et al., 2018); (Herrera et al., 2017).	(Sainz, 2018); (Tziner et al., 2019); (Mitonga et al., 2018); (Cuadrado et al., 2021); (Arboleda y Cardona, 2018).
gestión del desempeño	Eficiencia	factores del desempeño		
	(Bohórquez et al., 2020); (Sánchez & Sánchez, 2018); (Jaimés et al., 2018); (Mitonga et al., 2018); (Tziner et al., 2019); (Lee et al., 2017).	(Arboleda y Cardona, 2018); (Cuadrado et al., 2021); (Checa & Rodríguez, 2017); (Bellido et al., 2021)		
cultura organizacional	comunicación	Participidad		
	(Castro y Díaz, 2020); (Foncubierta y Sánchez, 2019); (Brito et al., 2020); (Charry, 2018).	(Rodríguez, 2020); (Lee et al., 2020); (Vaca, 2017); (Arboleda y Cardona, 2018).		
clima laboral	satisfacción laboral	factores positivos	estado de flow	factores negativos
	(Rodríguez, 2020); (Guzmán et al., 2020); (Arboleda y Cardona, 2018); (Bohórquez et al., 2020); (Choez y Vélez, 2021); (Vaca, 2017).	(Brito et al., 2020); (Castro y Díaz, 2020); (Parra et al., 2020); (Sánchez & Sánchez, 2018).	(Pizarro et al., 2019); (Lee et al., 2017); (Mitonga et al., 2018).	(Charry, 2018); (Checa & Rodríguez, 2017); (Bellido et al., 2021).
talento humano	cualidades inimitables	administración del capital humano	motivación extrínseca e intrínseca	motivación acertada
	(Bellido et al., 2020); (Ronen & Donia, 2020); (Choez y Vélez, 2021); (Rodríguez, 2020); (Herrera et al., 2017).	(Brito et al., 2020); (Charry, 2018); (Parra et al., 2019); (Checa & Rodríguez, 2017); (Mitonga et al., 2018).	(Guzmán et al., 2020); (Tziner et al., 2019); (Bohórquez et al., 2020); (Foncubierta y Sánchez, 2019); (Arboleda y Cardona, 2018); (Lee et al., 2017).	(Castro y Díaz, 2020); (Sainz, 2018); (Bellido et al., 2021).
Liderazgo	competencias del líder	percepción del líder	estilo transformacional	estilo abusivo
	(Jaimés et al., 2018); (Tziner et al., 2019); (Herrera et al., 2017); (Checa & Rodríguez, 2017).	(Bohórquez et al., 2020); (Mitonga et al., 2017); (Bellido et al., 2021); (Charry, 2018); (Lee et al., 2017).	(Perilla y Gómez, 2017); (Parra et al., 2019); (Sánchez & Sánchez, 2018).	(Ronen & Donia, 2020); (Arboleda y Cardona, 2018); (Choez y Vélez, 2021).

Nota. En la tabla 10, se muestra las categorías de los temas principales.

Matriz de hallazgos

Se trata de una herramienta de control de calidad que surgen del análisis de los artículos científicos estudiados, en ella se encuentra la información prioritaria del estudio, aquel descubrimiento que se le agrega a la investigación, lo cual la hace diferente y única ante las otras (Segado, 2019, p.7; Escudero y Cortez, 2018, p.101). Para fines de nuestra indagación logramos extraer 25 descubrimientos expuestos a continuación en la matriz de hallazgos.

Tabla 11

Matriz de Hallazgos

Año	Autores	Título del autor	Hallazgos
2020	Rodríguez.	Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa.	Para captar y retener al mejor talento humano, se debe implementar los siguientes aspectos de motivación: cultura organizativa; clima laboral; satisfacción en el trabajo; las condiciones de trabajo sean optimas; integración de la empresa, también el talento humano influye con habilidades duras y blandas, el grado de compromiso con la organización, la capacidad de aprendizaje, estas cualidades son inimitables frente a cualquier rival.
2019	Pizarro et al.	Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud.	La satisfacción laboral permite a la empresa tener un recurso humano comprometido, sin embargo, existe el estado de Flow, donde el individuo se siente involucrado con sus actividades, brindando su mayor esfuerzo sin darse cuenta.
2020	Guzmán et al.	Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología.	La motivación extrínseca se caracteriza por la motivación a través de las circunstancias laborales, políticas en la organización, la relación con su jefe, prestigio, estatus y por otro lado la motivación intrínseca, caracterizado por reconocimientos profesionales, trabajo en sí mismo, crecimiento, asensos y logro.
2018	ulibrk et al.	Satisfacción laboral, compromiso organizacional e implicación laboral: el papel mediador de la implicación laboral.	El recurso humano opta por la motivación extrínseca, ya que mediante esta se ofrece recompensas e incentivos monetarios. Incluye las necesidades, los valores y los motivos individuales, así como la personalidad. Incorporando estudios de las expectativas, la teoría del establecimiento de metas y la teoría sociocognitiva, se centra en el establecimiento de metas.
2017	Vaca.	Motivación laboral en los servidores públicos de Ecuador.	La afiliación, la necesidad de asociación y pertenencia; necesidades de Logro, cumpliendo aspiraciones y el reconocimiento, la valoración por parte de jefes y compañeros de trabajo, es considerado con factores motivacionales importantes.
2020	Castro y Diaz.	Comunicación interna y gestión de bienestar y felicidad en la empresa española.	Se considera cinco ejes de la comunicación interna: Dar prioridad al talento humano, entender que las metas sociales y económicos no son excepcionales, compromiso de la dirección, nuevas tecnologías, no descuidar la comunicación interna y externa.
2017	Lee et al.	Los factores que influyen en la satisfacción y su relación con la intención de baja laboral.	La autoeficacia impacta de manera positiva en la satisfacción, es decir, existen empleados que desean más y menos horas. La jornada laboral de más horas se relacionó con cambios positivos en el trabajo, caso contrario es la reducción del absentismo.
2019	Parra et al.	Calidad de la comunicación y actitud de los empleados ante procesos de cambio organizacional.	Ciertamente la comunicación juega un papel importante en las organizaciones, por esta razón se menciona los factores que determinan una buena comunicación; saber transmitir, comprender y aceptar pensamientos, ideas y sentimientos en forma oral, de escucha, no verbal, escrita, virtual y otras similares para transmitir e intercambiar información y sentimientos
2018	Charry.	La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público	Para tener un panorama más claro y transparente de una empresa en importante mantener la comunicación interna ya que nos permite conocer, la realidad empresarial, el estímulo de la cultura organizacional, el abordaje de situaciones de trance, estimular la motivación, la calidad del desarrollo productivo, el éxito de los cambios internos.
2017	Checa & Rodríguez.	Análisis del liderazgo y su relación con la motivación laboral en S.E.R.L.I.	Se analiza factores del desempeño tales como: autonomía, liderazgo, reconocimiento, remuneración, seguridad, para evitar resultados negativos en la organización, trayendo como consecuencia, incapacidad, desconocimiento de los objetivos. Un personal que recibe la motivación idónea presentara resultados óptimos en sus tareas.
2021	Chóez Vélez. . y	Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción.	VARIABLES ESTRUCTURALES PARA UN BUEN CLIMA LABORAL, forma de dirección, políticas y planes de gestión, sistemas de contratación y despidos, etc. Sin embargo, estos aspectos también se ven afectadas por el clima laboral. La manera de arremeter estos problemas, puede ser complicado, dado que implica hacer cambios.
2021	Bellido et al.	Satisfacción laboral en tiempos de Covid-19 en trabajadores de gobiernos locales de Arequipa.	Se generó nuevas estrategias en pandemia para contrarrestar cambios negativos en la satisfacción laboral; capacitación a través de las plataformas virtuales, no perder la comunicación, generar sesiones individuales y colectivas; evitar el aislamiento. Estas nuevas modalidades de trabajo, tienen un impacto directo en la satisfacción laboral del trabajador permitiéndole reducir el miedo que existe por contraer la enfermedad.

Año	Autores	Título del autor	Hallazgos
2020	Brito et al.	Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio.	Para que exista un buen clima laboral, se considera variables como; identidad, liderazgo, relaciones interpersonales, motivación, control y comunicación. Cuando hay un buen clima laboral se percibe un óptimo desarrollo laboral, ya que el personal siente que tiene las herramientas pertinentes para manifestar sus capacidades.
2018	Arboleda y Cardona.	Percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud.	Para generar satisfacción laboral se considera; el buen clima organizacional, donde los individuos deben sentir orgullo de pertenencia y la óptima relación entre jefes y compañeros. A la misma vez se indica que cuando existe recargo laboral, sueldo e insuficiencia de tiempo estos repercuten negativamente en el confort laboral, rendimiento laboral, estado de salud, al asociarse a la presencia de elevados niveles de ansiedad.
2018	Sánchez & Sánchez.	Determinantes de la satisfacción laboral en la industria de la madera y pape: estudio en España y hallazgos en otros países.	Ciertamente el clima laboral interviene en la productividad y satisfacción laboral, por tal motivo se considera los siguientes aspectos, las particularidades del puesto de trabajo, el clima empresarial y la información social, como motivadores básicos, así mismo para lograr tener un buen clima laboral se debe tener un adecuado funcionamiento de la organización.
2018	Jaimes et al.	Factores determinantes de la productividad laboral en las pequeñas y medianas empresas de confección del área metropolitana de Bucaramanga, Colombia.	Se considera los factores que repercuten tales como; puntualidad de remuneración, seguridad social, pago de incentivos, seguridad en el empleo y afiliación sindical; a la misma vez se considera factores sociopsicológicos tales como; disciplina de trabajo, condiciones de salud y seguridad, satisfacción en el trabajo, desarrollo de competencias, relaciones con los compañeros de trabajo, responsabilidad, compartir problemas y su solución, participación de los trabajadores en la toma de decisiones.
2019	Foncubierta y Sanchez.	Hacia la felicidad laboral: Atender motivaciones y eliminar «temores digitales». Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía.	Por un lado, los factores motivacionales provocan satisfacción, y están conformados por; trabajo estimulante, sentimiento de autorrealización, reconocimiento, logro, mayor control en el puesto. Los factores de higiene que son indispensables debido que si no son implementados causan insatisfacción; factores económicos, condiciones laborales, seguridad, privilegios por antigüedad y oportunidad para relacionarse con los compañeros de trabajo.
2018	Mitonga et al.	La satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional: una perspectiva organizacional de la República democrática del Congo.	Entre los factores identificados se señala el pago, debe ser justo y de acuerdo al esfuerzo invertido; promoción, congruencia entre las expectativas y la realidad; supervisores, cuando la supervisión es justa y competente; satisficían entre compañeros, cuando existe buena relación entre compañeros de trabajo y satisfacción con el trabajo en sí, cuando hay impresiones positivas en los roles.
2021	Cuadrado et al.	Individuos con personalidad tipo D: exploración del papel protector de la motivación laboral intrínseca en el agotamiento.	Factores que provocan un bajo rendimiento laboral tales como: síndrome de Burnout, ocasionado por el excesivo estrés el cual provoca agotamiento físico, mental y emocional, causada por emociones negativas que afecta la salud física y psicológica, a la misma vez perciben un ambiente laboral estresante y la disonancia emocional, un agotamiento, cuando existe una discrepancia entre las emociones que se deben manifestar en el rol del trabajador y las emociones sentidas.
2018	Sainz.	Factores que influyen en el perfil motivacional laboral de los millennials.	Los individuos nacidos en diferentes generaciones tienen desemejantes creencias, valores y comportamientos diferentes sobre el trabajo. Los valores extrínsecos son característicos de los millennials. Por el contrario, no tienden a ejercer trabajos desinteresados más que las generaciones anteriores. Por último, los valores sociales e intrínsecos fueron puntuados de forma más baja por los millennials que por los baby boomers
2020	Ronen & Donia.	El impacto de la supervisión abusiva en la motivación de los empleados y los consiguientes resultados en el trabajo.	La teoría de reactancia se puso en práctica para conocer los desórdenes que trae el liderazgo abusivo y de qué manera repercute en el talento humano y en la empresa, donde los trabajadores reaccionan de manera desfavorable, pues se percibe mal clima laboral, no desarrollan su creatividad, falta de compromiso.
2017	Perilla y Gómez.	Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder.	El liderazgo transformacional busca mejorar el crecimiento y la innovación individual, grupal y organizacional, utilizando dimensiones comportamentales que determina el liderazgo transformacional, la influencia idealizada, carácter y comportamiento, la motivación inspiradora, la estimulación intelectual y la consideración individualizada.
2019	Tziner et al.	Revisando el compromiso laboral desde un punto de vista de mediación moderada.	El compromiso laboral genera un estado positivo y satisfactorio, relacionado con el trabajo de mente que se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción.

Año	Autores	Título del autor	Hallazgos
2020	Bohórquez et al.	La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización.	La satisfacción laboral en el centro de trabajo es parte fundamental, ya que el colaborador trabaja con mayor eficiencia, es por ello que se considera factores para una mayor satisfacción en el trabajo: recompensas justas, sueldo de acuerdo a sus funciones; buen clima laboral, funciones donde desarrolle sus conocimientos y habilidades.
2017	Herrera et al.	Factores que determinan la Motivación Laboral en empleados del Sector Público del municipio de Medellín y municipio de La Estrella.	La motivación laboral es una herramienta clave para alcanzar los objetivos de la organización, pero hoy en día el personal y los líderes han identificado el salario emocional, aquel salario que se ha vuelto necesario y efectivo, pues no demanda de recursos económicos, ya que está enfocada en reconocimientos por parte de jefes y compañeros, autonomía y responsabilidad del trabajador.

Nota. La tabla 11, muestra los artículos seleccionados más relevantes para procesar la información más sobresaliente.

V. DISCUSIÓN

Para elaborar la discusión de la presente investigación, se realizó la selección de estudios científicos seleccionando sus definiciones, conclusiones adoptadas del estudio, también se llevó a cabo la discusión de artículos que se utilizaron con los factores de la motivación laboral que se trabajó en el presente estudio.

Actualizar los estudios de revisión sistemática concerniente a la motivación laboral y su repercusión en el comportamiento laboral del talento humano.

Se demostró que la motivación laboral impacta con mayor significancia en la motivación personal, sin embargo, existen otros enfoques importantes, tales como, la gestión del desempeño, cultura organizacional, clima laboral, talento humano y liderazgo (Herrera et al., 2017; Ronen & Donia, 2020). Los autores manifestaron que, los colaboradores exigen una motivación personal o intrínseca que está basada principalmente en el salario emocional; que es la suma de todos los incentivos no económicos centrados en la satisfacción de las necesidades personales, familiares y profesionales de los trabajadores, al igual que el reconocimiento y la autonomía, los cuales permiten aumentar el compromiso y eficiencia de los empleados (Vaca, 2017; Parra et al., 2019; Arboleda y Cardona, 2018). En este sentido, algunos autores reconocieron aquellos factores que influyen de manera negativa en la salud psicológica de los empleados y a la misma vez, reconoce los factores motivacionales que contrarrestan estos malestares en la gestión del desempeño, trayendo sosiego y conformidad (Rodríguez, 2020; Jaimes et al., 2018; Checa & Rodríguez, 2017).

La cultura organizacional es parte fundamental para tener un personal colaborativo, por ello es necesario que los colaboradores sean motivados a través de una buena comunicación interna para alcanzar una cultura idónea o estimular la autoeficacia, incentivando la confianza en el trabajador (Arboleda y Cardona, 2018; Lee et al., 2020; Brito et al., 2020), a la misma vez, la motivación correcta conseguirá un clima organizacional agradable donde los trabajadores estén dispuestos a fomentar una conducta eficiente en sus funciones, como un trato amable con su equipo de trabajo y así determinar su dirección, intensidad y permanencia (Tziner et al., 2019; Bohórquez et al., 2020; Guzmán et al., 2020), de la misma manera, contribuye con el grado de compromiso del talento humano en

un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados (Foncubierta y Sánchez, 2019; Charry, 2018), además, la motivación laboral es un recurso que utilizan los líderes para impulsar y dirigir el comportamiento del personal hacia un objetivo empresarial (Sainz, 2018; Herrera et al., 2017; Checa & Rodríguez, 2017).

Explicar las categorías que se desarrollan en la motivación personal orientado al estudio de la motivación y su repercusión en el comportamiento laboral del talento humano.

El reconocimiento, crecimiento profesional, asenso y logro, son algunos factores claves para mantener la motivación personal en un nivel donde los colaboradores se sientan satisfechos cumpliendo sus expectativas de desarrollo; sin embargo, existen otros factores que influyen en el comportamiento del talento humano, como el desarrollo de carrera, autonomía en sus tareas, evaluación, recompensas justas, comunicación clara y transparente, las organizaciones que no cuenten con esta gestión de estos valores internos, tendrá resultados negativos donde encontraremos innumerables deficiencias por parte de los empleados (Rodríguez, 2020; Guzmán et al., 2020; Parra et al., 2019), además, otros autores identificaron aquellos factores motivacionales que presentan mayor relevancia para tener un equipo motivado, como la afiliación, necesidades de logro, relaciones interpersonales y el reconocimiento por las jornadas bien elaboradas (Arboleda y Cardona, 2018; Vaca, 2017; Bohórquez et al., 2020).

El término recompensa es comúnmente utilizado para referirse a la remuneración económica, sin embargo, hoy en día se requiere de la remuneración emocional donde influye, los reconocimientos, ascensos, valoración de superiores los cuales no requieren de retribuciones monetarias, además, la autonomía es otro factor y exigencia dentro del salario emocional que está respaldado por la comunicación, empatía y confianza (Ronen & Donia, 2020; Sánchez & Sánchez, 2018; Castro y Díaz, 2020), por lo tanto, el salario emocional resalta que el reconocimiento por parte de jefes, la autonomía, y responsabilidad del trabajador, son la fuente principal para que los colaboradores se sientan comprometidos con la organización y a la misma vez sientan afinidad con sus objetivos, evitando el

ausentismo y reduciendo la rotación de los colaboradores (Ulbrich et al., 2018; Herrera et al., 2017).

La autonomía es considerado un incentivo que fomenta un estado positivo en los colaboradores, debido a libertad que sienten para desarrollar sus habilidades y conocimientos, además se tuvo en cuenta otros factores como, la identidad con la empresa, trabajo estimulante, sentimiento de autorrealización, logro o cumplimiento, mayor control en el puesto, crecimiento personal, sistema de recompensa y relación con colegas todos estos factores se ven reflejados en la motivación intrínseca, generando un estímulo inherentemente, interesante y efectivo, es por ello que los empleados trabajan con entusiasmo, sentimiento de logro y satisfacción personal (Sainz, 2018; Tziner et al., 2019; Mitonga et al., 2018). Incluso algunos autores mencionaron que, los colaboradores que presentan una alta motivación intrínseca son los menos afectados por los problemas laborales psicológicos que presentan algunas personas como, el estrés, el agotamiento y la disonancia emocional; definida como la discrepancia entre las emociones sentidas y las emociones que son expresadas para ajustarse a las normas de expresión organizacionales (Cuadrado et al., 2021; Arboleda y Cardona, 2018).

Identificar las categorías que se desarrollan en la gestión del desempeño orientado al estudio de la motivación y su repercusión en el comportamiento laboral del talento humano.

Los factores que influyen en la gestión del desempeño son, la motivación, la satisfacción laboral, la participación, el clima laboral, la comunicación, la cultura organizacional, que además de generar una atractiva relación laboral con el supervisor, el trabajo en sí y con los compañeros, permite alcanzar la productividad, por consiguiente, los colaboradores deben ser evaluados con la intención de analizar el rendimiento, la eficiencia y eficacia con el que trabajan (Bohórquez et al., 2020; Jaimes et al., 2018; Sánchez & Sánchez, 2018; Mitonga et al., 2018). Por otro lado, existen colaboradores que al laborar más horas encuentran mayor satisfacción y perciben un nivel de afecto positivo diferente a aquellos colaboradores que laboran menos horas, en conclusión, entre más horas trabajadas mayores cambios positivos, mientras que los colaboradores que trabajan menos horas reflejan mayor absentismo, teniendo en cuenta que para que

se presenta esta situación es infalible la práctica de una buena gestión y reconocimientos (Lee et al., 2017; Tziner et al., 2019).

Cuando existe, recargo laboral, bajo salario, estos repercuten negativamente en el confort laboral, rendimiento, estado de salud física, mental, emocional y psicológica, al asociarse a la presencia de elevados niveles de ansiedad y estrés provocando, disonancia emocional; discrepancia entre emociones sentidas y el comportamiento del trabajador (Cuadrado et al., 2021; Arboleda y Cardona, 2018). Por esta razón, se identificó los factores de desempeño para contrarrestar estos efectos negativos, entre ellos se mencionó, la autonomía, liderazgo, reconocimiento, remuneración y seguridad, además, se resaltó los factores en tiempos de crisis para evitar cambios negativos en el desempeño laboral; capacitando través de plataformas virtuales, evitando la pérdida de comunicación y el aislamiento entre jefes y compañeros (Bellido et al., 2021; Checa & Rodríguez, 2017).

Determinar las categorías que se desarrollan en la cultura organizacional orientado al estudio de la motivación y su repercusión en el comportamiento laboral del talento humano.

La comunicación es considerada el motivador más potente en una organización por ello, debe ser asertiva entre jefes y colaboradores, con el propósito de que se sientan identificados y motivados, por tal motivo, se establece cinco ejes en la comunicación interna, priorizar a los empleados y la comunicación, evitar excluir los objetivos sociales y económicos, contar con el compromiso de la dirección, emplear nueva tecnología facilitando la comunicación, mantener unión entre comunicación interna y externa (Castro y Díaz, 2020; Foncubierta y Sánchez, 2019), además, brinda resultados positivos, sentido de pertenencia, identidad, conocimiento de la realidad empresarial, fomento de la cultura corporativa, aumenta la confianza de los colaboradores e incluso, resuelve inquietudes con claridad y transparencia en los procedimientos de las actividades de la empresa, reduciendo la incertidumbre y los rumores (Brito et al., 2020; Charry, 2018).

Se apuesta por una nueva cultura organizacional enfocada en la gestión participativa del talento humano, de esta manera se aprovecha los conocimientos, habilidades y capacidades de los trabajadores garantizando mayor implicación en

la consecución de los objetivos empresariales, además, se debe estimular la autoeficacia formando parte de la cultura organizacional ya que, cada persona debe desarrollar este aspecto y manifestarlo frente a posibles problemas trayendo como consecuencia un impacto positivo para su entorno dentro de la organización (Rodríguez, 2020; Lee et al., 2020), no obstante, la cultura organizacional se encarga de establecer un apropiado ambiente laboral, mejorando la comunicación y aumentando la competitividad, por tal motivo, estos factores son utilizados para establecer criterios que guían el comportamiento de los colaboradores estableciendo identidad y motivación (Vaca, 2017; Arboleda y Cardona, 2018).

Establecer las categorías que se desarrollan en el clima laboral orientado al estudio de la motivación y su repercusión en el comportamiento laboral del talento humano.

El clima laboral refleja las condiciones idóneas para que el colaborador se sienta complacido, también, se relaciona con la personalidad, el rendimiento y la satisfacción laboral, dado que, esta puede definirse como una respuesta emocional positiva al cargo y que resulta de la evaluación del puesto de trabajo; si este cumple con los valores laborales del individuo (Rodríguez, 2020; Guzmán et al., 2020; Arboleda y Cardona, 2018; Bohórquez et al., 2020), además, un buen ambiente laboral influirá de manera positiva en la conducta y la productividad del capital humano (Choéz y Vélez, 2021; Vaca, 2017), así mismo, se identifica factores del clima organizacional que influyen en el comportamiento del talento humano; tales como, bienestar en el lugar de trabajo, políticas de la organización, las tareas intelectualmente estimulantes, los retos continuos, las recompensas equitativas, buenas relaciones interpersonales y liderazgo asertivo, mientras estos factores sean considerados por parte de los altos mandos, los trabajadores se sentirán motivados y crearán lazos de pertenencia con la organización (Brito et al., 2020; Castro y Díaz, 2020; Parra et al., 2020; Sánchez & Sánchez, 2018).

Por lo consiguiente, implementando los factores se espera alcanzar un clima agradable, mediante el estado de flow en los trabajadores; palabra en inglés que significa fluir traducida al español, pero, para el estudio es un término utilizado para referirse a la situación donde el colaborador llega a su máximo nivel de concentración para realizar sus actividades laborales, disfrutando el hacerlas a tal

punto de perder la noción del tiempo y culminarlas con éxito (Pizarro et al., 2019; Lee et al., 2017; Mitonga et al., 2018). Por otro lado, es necesario mencionar los aspectos negativos que se presentan cuando no se cuenta con un buen clima laboral; tales como, deficiente trabajo en equipo, malas relaciones humanas, alta rotación, ineficiencia en la productividad, mayores niveles de ausentismo, renunciadas, lentitud, desgano e indiferencia, estos factores son expuestos con la finalidad de no dejarlos de lado y evitar resultados desfavorables que repercuten en la organización, trayendo como consecuencia, incapacidad, desconocimiento de los objetivos empresariales e insatisfacción laboral en la institución (Charry, 2018; Checa & Rodríguez, 2017; Bellido et al., 2021).

Definir las categorías que se desarrollan en el talento humano orientado al estudio de la motivación y su repercusión en el comportamiento laboral del talento humano.

Las cualidades clave del talento humano hacen referencia a las habilidades que poseen o la capacidad de aprendizaje, dichos recursos intangibles son difícilmente imitables por parte de los competidores. Asimismo, la percepción del talento humano determina una circunstancia valorándola como buena o mala, agradable o desagradable, deseable o indeseable, y a cómo actuar frente a esta situación (Bellido et al., 2020; Ronen & Donia, 2020; Choez y Vélez, 2021; Rodríguez, 2020; Herrera et al., 2017), por lo tanto, la administración del capital humano debe ofrecer un sistema de comunicación para transmitir la información correspondiente y así reducir la incertidumbre de los colaboradores y aumentar la confianza en la empresa (Brito et al., 2020; Charry, 2018; Parra et al., 2019). De igual manera, los colaboradores esperan que las recompensas sean justas y de acuerdo al esfuerzo invertido, tales como, las compensaciones económicas o los reconocimientos sociales, idóneos para promover el eficiente desempeño (Checa & Rodríguez, 2017, Mitonga et al., 2018).

Por otro lado, la motivación extrínseca impacta en el comportamiento de una parte del capital humano a través de factores motivacionales, como condiciones de trabajo, políticas administrativas de la empresa, sueldo, las relaciones con el jefe, supervisión, vida personal, prestigio o estatus y seguridad de trabajo (Guzmán et al., 2020; Tziner et al., 2019; Bohórquez et al., 2020; Foncubierta y Sánchez, 2019).

Mientras que, la motivación intrínseca, está influenciada por el cubrimiento de necesidades individuales y familiares, el reconocimiento empresarial, la estabilidad laboral; además, poder capacitarse e ingresar a la educación superior y desarrollarse profesionalmente, lo cual hace efecto en otro grupo de trabajadores (Arboleda y Cardona, 2018; Lee et al., 2017), en este sentido, es fundamental reconocer y aceptar la motivación deseada por cada trabajador teniendo en cuenta la generación a la que pertenece, de esta manera, evitar los casos de síndrome de burnout; que hace referencia a la cronificación del estrés laboral, al igual que, retener al mejor talento humano y lograr ventaja competitiva dentro del mercado (Castro y Díaz, 2020; Sainz, 2018; Cuadrado et al., 2021).

Formular las categorías que se desarrollan en el liderazgo orientado al estudio de la motivación y su repercusión en el comportamiento laboral del talento humano.

El liderazgo es el conjunto de habilidades que posee una persona para dirigir e influir en el actuar de otras, logrando que el equipo realice sus funciones con entusiasmo y cumpla los objetivos o metas organizacionales, en relación a eso, las exigencias de la actualidad requieren de la capacidad de escuchar y resolver con empatía las necesidades del trabajador, otra gran competencia de un líder es impulsar a los demás mediante el ejemplo, portándose en congruencia de actos, palabras y creencias (Jaimes et al., 2018; Tziner et al., 2019; Herrera et al., 2017; Checa & Rodríguez, 2017), así mismo, los colaboradores que perciben que sus jefes son honestos; que valoran y recompensan de manera justa su esfuerzo, mostrando preocupación por su crecimiento, llegan al punto de sentirse comprometidos con la empresa, por ende, los jefes deben asumir un rol de líder fomentando, el respeto entre sí, la comunicación adecuada, reconocimiento laboral de los empleados, estos aspectos generan que los trabajadores se involucren con los objetivos empresariales (Bohórquez et al., 2020; Mitonga et al., 2017; Bellido et al., 2021; Charry, 2018; Lee et al., 2017).

En cuanto al liderazgo transformacional implica la formación de una relación de estímulo y aprendizaje mutuo que convierte a los seguidores en líderes, o por otra parte, a los líderes en agentes morales; personas que tienen la capacidad moral de distinguir entre el bien y el mal, haciéndose responsable de sus acciones,

pues a través del liderazgo transformacional el líder motiva al capital humano a lograr un desempeño que supera las expectativas al reformar sus actitudes y valores (Perilla y Gómez, 2017; Parra et al., 2019; Sánchez & Sánchez, 2018), por otro lado, la supervisión abusiva puede conducir a una disminución en la creatividad de los empleados, lo cual es invaluable a la innovación organizacional y la supervivencia, también, se ha encontrado que afecta negativamente a la institución a través de desviación dirigida por el supervisor y la empresa, surgiendo el trabajo contraproducente, se encontró que el liderazgo despótico; refiriéndose a un estilo egocéntrico con decisiones drásticas y éxitos banales, disminuye el desempeño de los empleados (Ronen & Donia, 2020; Arboleda y Cardona, 2018, Choez y Vélez, 2021).

Limitaciones del estudio:

El estudio presento tres limitaciones; en primer lugar, los enfoques de la motivación laboral; motivación personal, gestión del desempeño, cultura organizacional, clima laboral, talento humano y liderazgo, dado que, se evidenció que existen otros enfoques que no fueron explicados debidamente en las investigaciones estudiadas como la capacitación del personal, puesto de trabajo, flexibilidad laboral e incentivos. Por lo tanto, se recomienda que en investigaciones futuras se incluyan las categorías mencionadas para ahondar en la relación de estas con la variable motivación laboral. En segundo lugar, se evidenció que, la ordinalidad del tema de estudio, dificulto el proceso de búsqueda con información relevante y actualizada para el trabajo. Por lo que, se recomienda a futuros investigadores expandir la visión de la motivación en otros ámbitos. En tercer lugar, los estudios utilizados no eran procedentes de los cinco continentes, con la intención de universalizar los resultados, aunque esta investigación facilita una comprensión más profunda de los constructos de la motivación laboral y sus categorías, no sería posible generalizar los hallazgos a otros continentes fuera de los estudiados. Por lo tanto, los estudios futuros podrían investigar las mismas relaciones en diferentes sectores, organizaciones e industrias del mundo.

VI. CONCLUSIONES

Las conclusiones de la investigación señalan aspectos importantes que fueron evidenciados en las fuentes de información seleccionadas, las cuales fueron contrastados con los resultados, donde se analizó y aclaró el horizonte sobre la variable y los factores de estudio.

1. Se concluye que la motivación intrínseca o personal, donde se requiere del salario emocional; son incentivos que traspasan lo económico y se centran en los deseos internos del trabajador, para generar mayor compromiso e identidad con la empresa, es la más predominante en las empresas, puesto que, influye de manera significativa en el desempeño de los trabajadores, de igual manera, los autores mencionaron que, la motivación laboral, también influye en otras categorías (Herrera et al., 2017; Ronen & Donia, 2020; Vaca, 2017; Parra et al., 2019; Arboleda y Cardona, 2018), desde la perspectiva del gestión del desempeño, donde se requiere de los factores eficientes para un crecimiento y óptimo desarrollo tanto del trabajador como de la compañía (Rodríguez, 2020; Jaimes et al., 2018; Checa & Rodríguez, 2017), desde la cultura organizacional, donde se establece los elementos claves para establecer buenas relaciones entre la organización y los colaboradores (Arboleda y Cardona, 2018; Lee et al., 2020; Brito et al., 2020), también, mediante el clima organizacional, desde esta perspectiva se reconoce los factores tanto negativos como positivos para alcanzar la satisfacción laboral en un espacio adecuado de trabajo (Tziner et al., 2019; Bohórquez et al., 2020; Guzmán et al., 2020), desde el talento humano, donde se requiere de las cualidades idóneas para ser implementadas en los procesos que impone la empresa para lograr mejores resultados (Foncubierta y Sánchez, 2019; Charry, 2018), por último, el liderazgo donde se identificó la manera correcta de implementar ciertos tipos de motivación con la finalidad de mantener al personal en estado positivo y eficiente (Sainz, 2018; Herrera et al., 2017; Checa & Rodríguez, 2017).

2. Las empresas buscan resultados positivos, por ello se establece la motivación personal que es la capacidad que tienen las personas para valorar los reconocimientos que no requieren de la parte económica, puesto que perciben mayor satisfacción al conseguir objetivos que les hace crecer de manera personal, profesional y psicológicamente (Guzmán et al., 2020; Parra et al., 2019; Rodríguez,

2020; Vaca, 2017; Arboleda y Cardona, 2018; Bohórquez et al., 2020). Desde otro enfoque se consideró que, la motivación personal requiere del salario emocional, pues desde este enfoque los colaboradores se sienten mayormente identificados con la empresa, debido a la libertad y confianza por parte de sus jefes (Sánchez & Sánchez, 2018; Castro y Díaz, 2020; Ronen & Donia, 2020; Herrera et al., 2017; Cúlibrik et al., 2018). Otros autores hacen referencia que la motivación intrínseca nace dentro de cada individuo sin esperar factores externos que les motive a desarrollar una actividad laboral (Sainz, 2018; Tziner et al., 2019; Mitonga et al., 2018; Cuadrado et al., 2021; Arboleda y Cardona, 2018).

3. Para mayor eficiencia en el rendimiento laboral se requiere de una buena gestión del desempeño, donde exista la relación entre la permanencia del trabajador y la productividad en las horas de trabajo, de igual manera, la empresa debe facilitar aquellas herramientas que requieren los empleados para cumplir con sus funciones y adoptar un mayor grado de compromiso con la institución (Bohórquez et al., 2020; Sánchez & Sánchez, 2018; Jaimes et al., 2018; Mitonga et al., 2018; Tziner et al., 2019; Lee et al., 2017). Desde otro enfoque se determinó que, cuando existe demasiada carga laboral el personal se ve afectado en su salud mental y física, por tal motivo se resaltó aquellos factores que evitan o minimizan dichos problemas en el personal; los cuales son, la autonomía, liderazgo, reconocimiento, remuneración y seguridad en el trabajo (Arboleda y Cardona, 2018; Cuadrado et al., 2021; Checa & Rodríguez, 2017; Bellido et al., 2021).

4. Algunos autores mencionaron que, la comunicación es la clave para alcanzar el éxito, debido a la transparencia al momento de compartir información, el cual permite tener un panorama más claro de la realidad empresarial y a la misma vez, ofrece resolver las dudas o inquietudes de los empleados evitando la incertidumbre o rumores (Castro y Díaz, 2020; Charry, 2018; Foncubierta y Sánchez, 2019; Brito et al., 2020). Desde otro enfoque se mencionó que, el talento humano es el principal recurso para establecer y fomentar la cultura organizacional, por ello es importante reconocer nuevas propuestas de cultura basados en el talento humano y autoeficacia para generar un sentido de implicancia con la organización (Rodríguez, 2020; Lee et al., 2020; Vaca, 2017; Arboleda y Cardona, 2018).

5. Las empresas al buscar resultados favorables, tienden a utilizar recursos para lograr su propósito, en este sentido, brindar un clima laboral apropiado para el colaborador permite alcanzar dicho objetivo. Los autores mencionaron que, la personalidad, el rendimiento y la satisfacción laboral se relacionan con el clima laboral, por lo que, genera una respuesta emocional positiva al puesto y a las perspectivas del empleado sobre este, a su vez, la percepción de un ambiente laboral agradable repercutirá positivamente tanto en el comportamiento del trabajador y su relación con su entorno, como en su desempeño (Rodríguez, 2020; Guzmán et al., 2020; Arboleda y Cardona, 2018; Bohórquez et al., 2020; Choez y Vélez, 2021; Vaca, 2017). Asimismo, cabe resaltar que, mientras los factores de bienestar en el lugar de trabajo, políticas de la organización, las tareas intelectualmente estimulantes, los retos continuos, las recompensas equitativas, buenas relaciones interpersonales y liderazgo asertivo, sean considerados por parte de la gerencia, los empleados se sentirán valorados y crearán lazos de pertenencia con la organización (Brito et al., 2020; Castro y Díaz, 2020; Parra et al., 2020; Sánchez & Sánchez, 2018). Es decir, en cuanto la presencia de estos factores exista en una organización, la probabilidad de alcanzar el estado de flow en los trabajadores es mayor, siendo esta, una situación de goce perdurable donde incluso se realizan las actividades perdiendo la noción del tiempo (Pizarro et al., 2019; Lee et al., 2017; Mitonga et al., 2018), sin embargo, es preciso no dejar de lado los factores negativos, los cuales son contraproducentes en una empresa, ya que pueden causar insatisfacción laboral, en consecuencia a ello, baja productividad, tardanzas, rotación del personal, desgano y desinterés por las metas (Charry, 2018; Checa & Rodríguez, 2017; Bellido et al., 2021).

6. En la actualidad, el talento humano es reconocido como el valor más importante que tiene una empresa, ya que cada individuo posee habilidades o cualidades que lo hacen único e inimitable ante otros (Bellido et al., 2020; Ronen & Donia, 2020; Choez y Vélez, 2021; Rodríguez, 2020; Herrera et al., 2017), por tal motivo, es de suma importancia una linealidad en la comunicación para que no exista confusión ni desconocimiento de información relevante sobre el trabajo (Brito et al., 2020; Charry, 2018; Parra et al., 2019). Existe la motivación extrínseca; conjunto de acciones que se llevan a cabo para conseguir una recompensa externa (Guzmán

et al., 2020; Tziner et al., 2019; Bohórquez et al., 2020; Foncubierta y Sánchez, 2019), por otra parte, encontramos la motivación intrínseca, que nace de los deseos personales de cada uno y es independiente a cualquier tipo de estímulo externo (Arboleda y Cardona, 2018; Lee et al., 2017), en este sentido, contar con un equipo de trabajadores capacitados, enfocados y satisfechos, según su perspectiva motivacional, genera ventaja competitiva ante otras organizaciones (Castro y Díaz, 2020, Sainz, 2018; Cuadrado et al., 2021).

7. Los autores mencionan que el liderazgo es una serie de habilidades o cualidades que posee una persona para influir en los demás, para una empresa es importante el crear líderes porque eleva las probabilidades del logro de las metas, puesto que, un líder piensa diferente a un seguidor (Jaimes et al., 2018; Tziner et al., 2019; Herrera et al., 2017; Checa & Rodríguez, 2017), por otro lado, la perspectiva que tiene el colaborador sobre su ejemplo a seguir es importante para el compromiso con las metas, por ello, los jefes deben asumir el papel de líder con responsabilidad (Bohórquez et al., 2020; Mitonga et al., 2017; Bellido et al., 2021; Charry, 2018; Lee et al., 2017), de igual manera, se va creando una línea de sucesión donde los líderes desarrollan a los seguidores para transformarlos en próximas guías y los seguidores siguen esta enseñanza con los ingresos nuevos de la empresa, este liderazgo es conocido como transformacional (Perilla y Gómez, 2017; Parra et al., 2019; Sánchez & Sánchez, 2018), por otro lado, es de suma importancia erradicar los tipos de liderazgo que generan efectos negativos en el desempeño de los trabajadores y por ende en los objetivos, tales como el liderazgo abusivo y despótico (Ronen & Donia, 2020; Arboleda y Cardona, 2018, Choez y Vélez, 2021).

VII. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones de la presente investigación están basadas en la variable principal; motivación laboral y las categorías estudiadas referente a la misma, a su vez, en sugerencias para próximas investigaciones sobre temas no abordados de los autores referidos, como la recomendación general propuesta de este estudio.

1. Se sugiere que las organizaciones tengan en cuenta las categorías estudiadas para generar mayor motivación en los empleados, en esta línea, recomendamos que, se establezcan metas desafiantes pero alcanzables, que posteriormente tengan una compensación, a su vez, que opten por la retroalimentación constante, donde el trabajador tenga conocimiento de la calidad de su trabajo, rendimiento y los cambios que habría que implementar. De igual manera, se recomienda ahondar en un estudio que englobe todos los elementos relevantes de las diferentes teorías básicas y explique la mayoría de los procesos que tienen lugar dentro del dominio de la motivación laboral.

Analógicamente, se hace hincapié en la motivación intrínseca y la motivación extrínseca que forman parte elemental del estudio, sin embargo, es idóneo profundizar en otros tipos de motivación que influyen directamente en el comportamiento positivo o negativo del capital humano, esto se debe al valioso dominio en diversos aspectos de los individuos y en las organizaciones. Igualmente, se recomienda a futuros investigadores ahondar en aquellas consecuencias negativas que trae la ausencia de la motivación y la manera correcta de revertir los trastornos, las enfermedades físicas, psicológicas y mentales que acontecen debido al alto nivel de estrés y a la falta de motivación. Otro punto, que se recomienda hacer una exhaustiva investigación es sobre el salario emocional, debido al impacto positivo y las exigencias generados por los empleados de hoy en día.

2. Como se ha explicado la motivación personal parte de los deseos internos del trabajador, es por ello, que sugerimos implemente un espacio recreativo para aliviar las tensiones causadas por el trabajo; tales como, un área de meditación, clases de yoga e incluso un gimnasio exclusivo para los empleados, esto no solo los ayudara a estar más concentrados y tranquilos, sino, también a sentirse valorados por la empresa. A su vez, se recomienda, profundizar en futuras investigaciones

sobre la motivación personal que se presenta por generaciones de edades y sus características.

3. Se sugiere crear un programa de gestión del desempeño mensual, retribuido por beneficios monetarios, como bonos, que respondan al esfuerzo o rendimiento que tenga el trabajador en sus actividades laborales, de esta manera, se medirá el progreso del colaborador en cuanto a los resultados esperados por la organización. También, se recomienda en futuras investigaciones estudiar el enfoque de la gestión en otros escenarios y su efecto en la motivación laboral.

4. Con el fin de crear identidad con la empresa y conocimiento sobre sus cimientos, se recomienda implementar un programa virtual interactivo como una aplicación, donde se pueda adquirir información y evaluar al trabajador mediante la misma, también, colocar en áreas permitidas dentro del establecimiento ayudas visuales que refuercen esta información; por ejemplo, imágenes que contengan la misión, la visión y valores de la empresa. De igual forma, se sugiere a futuros investigadores que ahonden en temas de la comunicación interna, basándose en teorías básicas para generalizar un proceso dirigido a todas las organizaciones.

5. Para mantener un buen clima laboral, se sugiere implementar en las organizaciones espacios de integración para los trabajadores, donde se sientan libres de expresarse y aportar con sus ideas. A su vez, desarrollar actividades fuera del trabajo, como paseos al aire libre, campeonatos deportivos entre empleados, fiestas temáticas y celebración de fechas especiales, lo cual aumentará la eficiencia y productividad. De igual manera, se recomienda ahondar en futuras investigaciones sobre los aspectos negativos que generan la insatisfacción en los trabajadores y su relación con el mal clima laboral.

6. Evitar la rotación del talento humano sobresaliente es infalible para el éxito de una organización, por ello, en primer lugar, se sugiere reconocer que tipo de motivación incentiva al trabajador, para esto se puede usar una técnica masiva como la encuesta en caso de grandes organizaciones o un sistema de comunicación más directo, como una conversación amena con el empleado, para empresas con menos personal. A raíz de ello, elaborar estrategias con incentivos apropiados para cada tipo de motivación, sea el caso de la intrínseca con el reconocimiento de los logros o, por otro lado, la extrínseca con un aumento salarial.

Al mismo tiempo, se recomienda para próximas investigaciones estudiar en qué medida afecta el puesto del trabajador con el alto índice de rotación en las empresas.

7. El liderazgo se ha convertido en la estrategia de dirección más utilizada por las organizaciones, por ende, se sugiere captar a los trabajadores con mayor potencial y desarrollar en ellos sus habilidades blandas, para esto es necesario implementar un sistema de capacitación en las empresas que se enfoque netamente en el desarrollo de las competencias requeridas; tales como, su habilidad resolutive, capacidad de escucha, habilidad comunicativa y confianza en su equipo, para ser un buen líder. De igual manera, se recomienda, ahondar en un estudio sobre el liderazgo transformacional y su efecto directo en la satisfacción laboral, con el fin de apoyar las teorías expuestas y enriquecer una futura investigación.

8. De manera general se recomienda a futuros investigadores que expandan su visión sobre el enfoque de la motivación laboral, invitándolos a usar una relación distinta al comportamiento laboral del talento humano, exponiendo categorías diferentes a las expuestas en este estudio, de tal manera que no limiten su investigación a un solo tema, existiendo suficiente información sobre factores que juegan a favor y factores que repercuten de manera negativa. Como complemento, se recomienda que la información investigada sea información actualizada y cumpla con los protocolos de calidad, para que la investigación sirva como aporte y utilidad para la sociedad, dando solución a posibles problemas que susciten a lo largo del tiempo.

REFERENCIAS

- Acosta, R., Cuartas, M. y Juárez, F. (2017). Revisión sistemática de modelos neurobiológicos y ejecutivos en alcoholismo. *Psicología. Avances de la disciplina*, 11 (1), 71-84.
- Alarcón, N., Ganga, F., Pedraja, I. & Monteverde, A. (2020). Job satisfaction and motivation in obstetric professionals of a Chilean hospital. *Medwave. Revista biomédica revisada por pares*, 20(4), 1-24.
- Altheeb S. (2020). Estilo de liderazgo y motivación de los empleados: un estudio del entorno laboral de Arabia Saudita. *Propósitos y Representaciones*, 8(2), 642-661.
- Ansori, N., Widyanti, A. & Yassierli, G. (2021). The influence of safety climate, motivation, and knowledge on worker compliance and participation: An empirical study of indonesian SMEs. *Ingeniería e Investigación*, 41(3).
- 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 del valle de Aburrá. *Gerencia y políticas de salud*, 17(35), 1-27.
- Arias, F. (2019). Citación de fuentes documentales y escogencia de informantes: un estudio cualitativo de las razones expuestas por investigadores Venezolanos. *Ciencias de la Información*, 9(1), 1-23.
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación (3a. Ed.)*. Grupo Editorial Patria.
- Bellido, R., Morales, B., Gamarra, M. & Calizaya, J. (2021). Job satisfaction in times of covid-19 in workers of local governments from Arequipa. *Universidad ciencia y tecnología*, 25(108), 4-11.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W. y Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista universidad y sociedad*, 12(3), 385-390.
- Brito, C., Pitre, R. y Cardona, D. (2020). Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio. *Información tecnológica*, 31(1), 141-148.

- Castro, A. y Díaz, P. (2020). Comunicación interna y gestión de bienestar y felicidad en la empresa española. *Profesional de la información*, 29(3), 1-13.
- Cervera, A., Canós, D. & Guijarro, E. (2021). Analysis of the motivation policy from a gender perspective. *Working Papers on Operations Management*, 12(1), 51-75.
- Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comunicación*, 9(1), 25-34.
- Checa, V. y Rodríguez, T. (2017). Análisis del liderazgo y su relación con la motivación laboral en Sociedad pro-rehabilitación en Guayaquil. *Revista de comunicación de la seeci*, (44), 155-170.
- Chóez, M. y Vélez, L. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Revista polo del conocimiento*, 6(4), 88-107.
- Cuadrado, E., Taberner, C., Fajardo, C., Luque, B., Arenas, A., Moyano, M. & Castillo, R. (2021). Type D personality individuals: exploring the protective role of intrinsic job motivation in burnout. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 37(2), 133-141.
- ulibrk, J., Deli, M., Mitrovi, S. y Culibrk, D. (2018). Satisfacción laboral, compromiso organizacional e implicación laboral: el papel mediador de la implicación laboral. *Frontiers in psychology*, 9(132), 1-12.
- Curioso, F. & Navarro, J. (2019). Hourly and daily changes in work motivation: does the objective time influence on motivation at work. *Psychologica*, 62(1), 253-272.
- De Oliveira, A., Antonelli, R. & Portulhak, H. (2021). Burnout syndrome and quality of professional life: a study in accounting offices in the southwest Paraná. *Revista Alcance*, 28(2), 242-257.
- Díaz, G. (2017). Incertidumbre ante la implementación del nuevo modelo de medición de revistas científicas en Colombia. *Tecnológicas*, 20(38), 9-13.
- Escudero, C. y Cortez, L. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*, Ecuador. editorial Utmach.
- Espinoza, E. (2018). El problema de investigación. *Revista Conrado*, 14(64), 22-32.

- Espinoza, M. (2019). Proceso de una publicación científica, ethical considerations in the process of a scientific publication. *Revista médica clínica los condos*, 30(3), 226-230.
- Fernández, J., Zafra, J., Goicochea, S., Peralta, C. y Taype, A. (2019). Aspectos básicos sobre la lectura de revisiones sistemáticas y la interpretación de meta-análisis. *Acta medica Perú*, 36(2), 69-157.
- Fernández, V. (2020). Tipos de investigación científica. *Tecnológico*, 4(3), 65-76.
- Foncubierta, M. y Sánchez, J. (2019). Hacia la felicidad laboral: atender motivaciones y eliminar «temores digitales». *Retos revista de ciencias de la administración y economía*, 9(18), 239-257.
- Gadsden, T., Mabunda, A., Palagyi, A., Maharani, A., Sujarwoto, S. (2021). Incentivos basados en el desempeño y productos de los trabajadores de salud comunitarios, una revisión sistemática. *Boletín de la Organización Mundial de la Salud*. 99 (11), 805-818.
- García, E. (2020). *Guía para el desarrollo de protocolos y documentos para la titulación y obtención de grados*. Universidad del Centro de México.
- García, J., Cortes, C., Rodríguez, E., Puga, J. y Muñoz, M. (2017). *Horizontes de la investigación científica*. Universidad autónoma de Nayarit: Ecorfan.
- Garrido, M. & Hillon, Y. (2020). Where are the people in continuous improvement efforts, Institut de socio-économie des entreprises et des organizations. *recherches en sciences de gestion*, (138), 101-130.
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la investigación*. Universidad continental.
- Gallego, J. (2018). Cómo se construye el marco teórico de la investigación. *Revista Cadernos de pesquisa*, 48(169), 830-854.
- Giesecke, M. (2020). Elaboración y pertinencia de la matriz de consistencia cualitativa para las investigaciones en ciencias sociales. *Desde el sur*, 12(2), pp. 397-417.
- Godinho, R., Pauli, J. & Costenar, A. (2019). Influence of the organizational support on Generation Y's work motivation. *Estudios Gerenciales*, 35(153), 388-398.
- Guzmán, A., Sánchez, W., Placencia, D. y Silva, J. (2020). Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología. *Revista cea*, 6(12), 87-103.

- Hasanah, E. & Supardi, S. (2020). Effect of work environment and salary on private school teachers in indonesia. *Utopia y Praxis Latinoamericana*, 25(6), 365-376.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, ciudad de México*. Editorial Mc graw hill education,
- Herrera, L., Naranjo, P., Betancur, I. y Hurtado, I. (2017). Factores que determinan la motivación laboral en empleados del sector público del municipio de Medellín y municipio de la Estrella. *Revista CIES*, 8(1), 23-42.
- Jaimes, L., Luzardo, M. & Rojas, M. (2018). Determinant factors of labor productivity in clothing small and medium size enterprises of the metropolitan area of Bucaramanga, Colombia. *Información tecnológica*, 29(5), 175-186.
- Lee, X., Yang, B. y Li, W. (2017). Los factores que influyen en la satisfacción en el trabajo y su relación con la intención de baja laboral: tomando a los empleados que inician su carrera como ejemplo. *Anales de psicología*, 33(3), 697–707.
- Lucero, S. y Yarce, E. (2018). Intereses de formación, motivación y sentido de vida de trabajadores en proceso de prejubilación. *Educación y educadores*, 21(1), 95-113.
- Madero, S. y Rodríguez, D. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *Cienciauat*, 13(1), 95-107.
- Mahmoud, A., Reisel, W., Grigoriou, N., Fuxman, L. & Mohr, I. (2020). The reincarnation of work motivation: Millennials vs older generations. *International Sociology*, 35(4), 393–414.
- Martins, B., Zerbini, T. & Medina, J. (2019). Impact of Online Training on Behavioral Transfer and Job Performance in a Large Organization. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*. 35(1), 27-37.
- Medrano, D. & Ahumada, E. (2018). Perception of cultural values in employees and their importance in performance in the maquiladora industry. *Contaduría y Administración*, 63(3), 1-28.

- Mitonga, J., Flotman, A. & Cilliers, F. (2018). Job satisfaction and its relationship with organizational commitment: a democratic republic of congo organizational perspective. *Acta commercii*, 18(1), 1-8.
- Mintrop, R. y Ordenes, M. (2017). Motivación del trabajo docente en la era de los incentivos extrínsecos: metas de desempeño y compromisos psicosociales al servicio de la equidad. *Archivos de análisis de políticas educativas*. 25(1), 1-44.
- Montes, M. & Díaz, M. (2020). Motivation and job satisfaction of nursing staff at the San Francisco support hospital, ayacucho-2018. *Revista científica de ciencias de salud*, 12(2), 0-3.
- Morales, V. y Bayona, S. (2019). Factores críticos de éxito en el desarrollo del gobierno: revisión sistemática de la literatura. *Revista ibérica de sistemas e tecnologías de información*, 2019(23), 233-247.
- Navarro, A., Sancho, M. y Medina, J. (2018). Bpms para la gestión: una revisión sistemática de la literatura. *Revista española de documentación científica*, 41(3), 1-18.
- Ordoñez, C. y 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. *Investigación y Pensamiento crítico*, 7(3), 10-27.
- Pancasila, I., Haryono, S. & Sulisty, B. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: evidence from Indonesia. *The journal of asian finance, economics and business*, 7(6), 387–397.
- Parra, M., Visbal, O., Ethel, S. y Badde, G. (2019). Calidad de la comunicación y actitud de los empleados ante procesos de cambio organizacional. *Revista de psicología y ciencias afines*, 36(1) 155-170.
- Pasamar, S. (2020). Why a strong work-life balance system is needed? *Cuadernos De Gestión*, 20(3), 99-107.
- Perilla, L. y Gómez, V. (2017). Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el

- líder. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 33(2), 95-108.
- Pizarro, J., Fredes, D., Inostroza, C. y Torreblanca, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista venezolana de gerencia*, 24(87), 843-859.
- Plascencia, N. y Beltrán, A. (2020). Asociación interempresarial y su efecto en el desarrollo económico local. *Contabilidad y negocios*, 15(29), 92-106.
- Quezada, G. y Torres, M. (2017). Representaciones sociales de la motivación laboral y la productividad de los trabajadores de la salud, la piedad, Michoacán, México. *Revista salud bosque*, 7(1), 33–45.
- Quirós, G. (2020). Consideraciones acerca del concepto de cultura organizacional y los miembros de una organización de educación superior. *Repertorio Americano*, (30), 321-336.
- Quispe, A., Hinojosa, Y., Miranda, H. & Sedano, C. (2021) Serie de Redacción Científica: Revisiones Sistemáticas. *Revista Del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*, 14(1), 94 – 99.
- Ramírez, M. y Lugo, J. (2020). Revisión sistemática de métodos mixtos en el marco de la innovación educative. *Revista científica de educomunicación*, 65(20), 9-20.
- Reynosa, E. (2018). *Trabajo de investigación. Teoría, metodología y práctica*. Es un material académico didáctico.
- Revuelto, I. (2018). Un enfoque estratégico de la motivación laboral y la satisfacción laboral. *Revista perspectiva empresarial*, 5(2), 7-26.
- Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. Servicios académicos intercontinentales.
- Rizki, S., Nila, V. & Widian, M. (2020). Model of Employee Motivation and Cooperative Performance. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(1), 232-242.
- Rodríguez, J. (2020). Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa. *Tecnología*, 31 (2), 207-220.

- Rodríguez, R., Socorro, A. & Espinoza, C. (2019). Análisis de scimago journal & country rank, utilidad para el desarrollo bibliométrico en la universidad metropolitana del ecuador. *Revista publicando*, 6 (21), 58-68.
- Ronen, S. & Donia, B. (2020). Stifling my fire: the impact of abusive supervision on employees' motivation and ensuing outcomes at work. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 36(3), 205-214.
- Saeideh. (2018). The Effect of Talent Management on the Succession and Profession Skills of Employees. *Revista Publicando*, 5(2), 731-751.
- Sainz, E. (2018). Factores que influyen en el perfil motivacional laboral de los millennials. *Psychology Research*, 1(1), 41-60.
- Salinas, M. (2020). Sobre las revisiones sistemáticas y narrativas de la literatura en *Medicina*. *Revista Chil Enferm Respir*. 20(36), 26-32.
- Sánchez, A., Revilla, D., Alayza, M., Sime, L., Mendivil, L. y Tafur, R. (2020). Los métodos de investigación para la elaboración de las tesis de maestría en educación. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma.
- Sánchez, M. & Sánchez, P. (2018). Determinants of job satisfaction in wood and paper industry: study in Spain and findings in other countries. *Maderas. Ciencia y tecnología*, 20(4), 641-660.
- Schmid, Y. & Dowling, M. (2020). New work: New motivation? A comprehensive literature review on the impact of workplace technologies. *Manag Rev*, 71(4), 1-28.
- Segado, F. (2019). Búsqueda de información bibliográfica para la tesis doctoral. Madrid: Elsevie.
- Seifollahi, N. & Rahimi, H. (2019). The role of organizational climate and organizational commitment in predicting service recovery. *Opción*, (15)34, 19-51.
- Shkoler, O. & Kimura, T. (2020). How Does Work Motivation Impact Employees' Investment at Work and Their Job Engagement? A Moderated-Moderation Perspective Through an International Lens. *Frontiers in Psychology*, 11(38), 1-16.

- Sunyoto, Y., Lely, N. & Agus, A. (2019). The influence of experience, motivation and professional commitment on employee performance and job satisfaction at the audit firm in indonesia. *Revista espacios*, 40(27), 266-278.
- Tsareva, N., & Boldyhanova, V. (2020). Educating the Concepts of Retention Factor of a Company with the Case of Employee Engagement Level Increase. *Propósitos y Representaciones*, 8(3), e515.
- Tziner, A., shkoler, O. & Bat Z. (2019). Revisiting work engagement from a moderated-mediation vantage point. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 35(3), 207-215.
- Vaca, M. (2017). Motivación laboral en los servidores públicos de ecuador. *Innova research journal*, 2(7), 101-108.
- Valbuena, D., Rodríguez, M. & Esteban, A. (2021). Nursing leadership, associated sociodemographic and professional factors: The perception of leaders and evaluators *. *Aquichan*, 21(2), 1-15.
- Vásquez, M., Salazar, A. & Flores, L. (2021). Analysis of the impact of training on the performance of small and medium-sized enterprises in northwest mexico, by applying the structural equations statistical technique (SEM-PLS). *Management*, 25(1), 75-98.
- Vera, A., Thelwall, M. & Kousha, K. (2019). Web of science and scopus Language coverage. *Scientometrics*, 121(3), 1803-1813.
- Villafañe, J. (2017). Claves empíricas de la satisfacción y del compromiso del talento en las organizaciones. *El Profesional De La Información*, 26(6), 1159-1170.
- Viorato N, Reyes V. (2019). La ética en la investigación cualitativa. *Cuidarte*, 8(16), 35-43.
- Zúñiga, S. & Pizarro, V. (2018). Measurements of labor stress in teachers of a regional public high school. *Información tecnológica*, 29(1), 171-180.

ANEXOS

Listas de estudios

Cód.	Autor y año	Título
A-1	Ronen & Donia (2020)	Stiffling my fire: the impact of abusive supervision on employees' motivation and ensuing outcomes at work.
A-2	Castro y Díaz (2020)	Comunicación interna y gestión de bienestar y felicidad en la empresa española.
A-3	Quirós (2020)	Consideraciones acerca del concepto de cultura organizacional y los miembros de una organización de educación superior.
A-4	Foncubierta y Sánchez (2019)	Hacia la felicidad laboral: Atender motivaciones y eliminar «temores digitales».
A-5	Ordoñez y Orbe, (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.
A-6	Garrido & Hillon (2020)	Where are the people in continuous improvement efforts?
A-7	Plascencia y Beltrán (2020)	Asociación interempresarial y su efecto en el desarrollo económico local.
A-8	Lucero y Yarcé (2018)	Intereses de formación, motivación y sentido de vida de trabajadores en proceso de pre jubilación.
A-9	Arboleda y Cardona (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.
A-10	Madero y Rodríguez (2018)	Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo.
A-11	Cervera, et al., (2021)	Analysis of the motivation policy from a gender perspective. Working Papers on Operations Management.
A-12	Sainz (2018)	Factores que influyen en el perfil motivacional laboral de los millennials.
A-13	Curioso & Navarro (2019)	Hourly and daily changes in work motivation: Does the objective time influence on motivation at work?
A-14	Revuelto (2018)	Un enfoque estratégico de la motivación laboral y la satisfacción laboral.
A-15	Puma y Estrada (2020)	La motivación laboral y el compromiso organizacional.
A-16	Quezada y Torres (2017)	Representaciones sociales de la motivación laboral y la productividad de los trabajadores de la salud, La Piedad, Michoacán, México.
A-17	Deroncele et al., (2021)	Motivación en las empresas de servicios contribución es desde la intervención psicosocial.
A-18	Tsareva & Boldyhano (2020)	Educating the Concepts of Retention Factor of a Company with the Case of Employee Engagement Level Increase.
A-19	Rodríguez (2020)	Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa.
A-20	Vásquez et al., (2020)	Analysis of the impact of training on the performance of small and medium-sized enterprises in northwest Mexico, by applying the structural equations statistical technique (SEM-PLS).
A-21	Peña y Villon (2018)	Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional.
A-22	Chóez y Vélez (2021)	Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción.
A-23	Pasamar (2020)	Why a strong work-life balance system is needed?.
A-24	Alarcón et al., (2020)	Job satisfaction and motivation in obstetric professionals of a Chilean hospital.
A-25	Guzmán et al., (2020)	Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología.
A-26	Ansori et al., (2021)	The influence of safety climate, motivation, and knowledge on worker compliance and participation: An empirical study of Indonesian SMES.
A-27	Seifollahi & Rahimi (2019)	The role of organizational climate and organizational commitment in predicting service recovery.
A-28	ulibrk et al., (2018)	Satisfacción laboral, compromiso organizacional e implicación laboral: el papel mediador de la implicación laboral.
A-29	Schmid y Dowling (2020)	New motivation? A comprehensive literature review on the impact of workplace technologies.
A-30	Valbuena et al., (2021)	Nursing leadership, associated sociodemographic and professional factors: The perception of leaders and evaluators.
A-31	Mitonga et al., (2018)	Job satisfaction and its relationship with organisational commitment: A Democratic Republic of Congo organisational perspective.
A-32	Villafaña (2017)	Claves empíricas de la satisfacción y del compromiso del talento en las organizaciones.
A-33	Calderón et al., (2017)	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.
A-34	Jaimes et al., (2018)	Determinant Factors of Labor Productivity in Clothing Small and Medium Size Enterprises of the Metropolitan Area of Bucaramanga, Colombia.
A-35	Hasanah & Supardi (2020)	Effect of work environment and salary on private school teachers in Indonesia.

A-36	Al-Altheeb (2020)	Estilo de liderazgo y motivación de los empleados: un estudio del entorno laboral de Arabia Saudita.
A-37	Mulyani et al., (2020)	Model of Employee Motivation and Cooperative Performance.
A-38	Noboa et al., (2019)	Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción.
A-39	Pancasil et al., (2020)	Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesia.
A-40	Henríquez et al., (2020)	Job satisfaction and motivation in obstetric professionals of a Chilean hospital.
A-41	Cuadrado et al., (2021)	Type D personality individuals: exploring the protective role of intrinsic job motivation in burnout.
A-42	Lee et al., (2017)	Los factores que influyen en la satisfacción en el trabajo y su relación con la intención de baja laboral: tomando a los empleados que inician su carrera como ejemplo.
A-43	Perilla y Gómez (2017)	Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder.
A-44	Mahmoud et al., (2020)	The reincarnation of work motivation: Millennials vs older generations.
A-45	Bohórquez et al., (2020)	La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización.
A-46	Shkoler & Kimura (2020)	How Does Work Motivation Impact Employees' Investment at Work and Their Job Engagement? A Moderated-Moderation Perspective Through an International Lens. Front.
A-47	Saeideh (2018)	The Effect of Talent Management on the Succession and Profession Skills of Employees.
A-48	Brito et al., (2020)	Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio.
A-49	Sánchez & Sánchez (2018)	Determinants of job satisfaction in wood and paper industry: study in Spain and findings in other countries.
A-50	Jara et al., (2018)	Measurements of Labor Stress in Teachers of a Regional Public High School.
A-51	Vaca (2017)	Motivación laboral en los servidores públicos de Ecuador.
A-52	Parra et al., (2019)	Calidad de la comunicación y actitud de los empleados ante procesos de cambio organizacional.
A-53	Pizarro et al., (2019)	Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud.
A-54	Montes & Díaz (2018)	Motivation and job satisfaction of Nursing staff at the San Francisco.
A-55	Herrera et al., (2017)	Factores que determinan la Motivación Laboral en empleados del Sector Público del municipio de Medellín y municipio de La Estrella.
A-56	De Oliveira et al., (2021)	Burnout syndrome and quality of professional life: a study in accounting offices in the southwest Paraná.
A-57	Martinez & Mateus (2020)	Importancia del talento humano y herramientas tecnológicas en el desarrollo organizacional, para la mejora de la productividad laboral.
A-58	Charry (2018)	La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público.
A-59	Tziner et al., (2019)	Revisiting work engagement from a moderated-mediation vantage point.
A-60	Bellido et al., (2021)	Job satisfaction in times of Covid-19 in Workers of local governments from Arequipa.

Nota. En el anexo 1, se muestra el total de los artículos científicos considerados en la rejilla de revisión sistemática.

Artículos seleccionados

Cód.	Autor y año	Título
A-1	Rodríguez (2020)	Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa.
A-2	Pizarro et al (2019)	Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud.
A-3	Guzman et al (2020)	Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología.
A-4	ulibrk et al (2018)	Satisfacción laboral, compromiso organizacional e implicación laboral: el papel mediador de la implicación laboral.
A-5	Vaca (2017)	Motivación laboral en los servidores públicos de Ecuador.
A-6	Castro y Díaz (2020)	Comunicación interna y gestión de bienestar y felicidad en la empresa española.
A-7	Lee et al (2017)	Los factores que influyen en la satisfacción y su relación con la intención de baja laboral.
A-8	Parra et al (2019)	Calidad de la comunicación y actitud de los empleados ante procesos de cambio organizacional.
A-9	Charry (2018)	La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público.
A-10	Checa y Rodríguez (2017)	Análisis del liderazgo y su relación con la motivación laboral en S.E.R.L.I.
A-11	Chóez y Vélez (2021)	Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción.
A-12	Bellido et al (2021)	Satisfacción laboral en tiempos de Covid-19 en trabajadores de gobiernos locales de Arequipa.
A-13	Brito et al (2020)	Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio.
A-14	Arboleda y Cardona (2018)	Percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud.
A-15	Sánchez & Sánchez (2018)	Determinantes de la satisfacción laboral en la industria de la madera y pape: estudio en España y hallazgos en otros países.
A-16	Jaimes et al (2018)	Factores determinantes de la productividad laboral en las pequeñas y medianas empresas de confección del área metropolitana de Bucaramanga, Colombia.
A-17	Foncubierta y Sanchez (2019)	Hacia la felicidad laboral: Atender motivaciones y eliminar «temores digitales».
A-18	Mitonga et al (2018)	Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía.
A-19	Cuadrado et al (2021)	La satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional: una perspectiva organizacional de la República democrática del Congo.
A-20	Sainz (2018)	Individuos con personalidad tipo D: exploración del papel protector de la motivación laboral intrínseca en el agotamiento.
A-21	Ronen & Donia (2020)	Factores que influyen en el perfil motivacional laboral de los millennials.
A-22	Perilla y Gómez (2017)	El impacto de la supervisión abusiva en la motivación de los empleados y los consiguientes resultados en el trabajo.
A-23	Tziner et al (2019)	Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder.
A-24	Bohórquez et al (2020)	Revisando el compromiso laboral desde un punto de vista de mediación moderada.
A-25	Herrera et al (2017)	La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización.
		Factores que determinan la Motivación Laboral en empleados del Sector Público del municipio de Medellín y municipio de La Estrella.

Rejilla de artículos

NUM. ID	REFERENCIA DE LA FUENTE	AÑO	O	AUTORES	METODOLOGIA	PALABRAS CLAVE	MUESTRA	HALLAZGOS - CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES	LIMITACIONES DE ESTUDIO	PERTINENCIA DE LA FUENTE DE INFORMACION
A1	Rosen, Spill, & Davis, Megda B. (2020). Sifting my fire: the impact of abusive supervision on employees' motivation and ensuring outcomes at work. <i>Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones</i> , 36(3), 205-214.	2020	(2)	Rosen, Spill & Davis, Megda	cualitativo	supervisión abusiva, motivación de los empleados, satisfacción con el puesto de trabajo, compromiso, contraproducción en el trabajo, comportamiento innovador.	Los datos fueron recopilados por Cuatros Panel Management de una muestra de 316 empleados a tiempo completo que trabajan en una variedad de diferentes organizaciones y jerarquías en América del Norte.	Si bien nuestros datos se recopilaron durante dos períodos de tiempo, futuros. Los estudios deben utilizar diseños experimentales o longitudinales para explorar la medida en que los subordinados son autónomos y controlados. La motivación se ve afectada por el liderazgo, lo que permite una conclusión sobre el impacto de la supervisión abusiva en motivación laboral de los empleados.	Esta comparación sugiere que la satisfacción laboral y las intenciones de rotación representan constructos distintos y, por lo tanto, se pueden incluir en el modelo como factores separados. En apoyo de nuestra prestación inicial, la supervisión abusiva fue correlacionado negativamente con la satisfacción laboral.	La naturaleza de la misma fuente de nuestros datos sigue siendo un potencial de limitación metodológica.	La investigación futura se beneficiará de incluir una variedad de fuentes, incluidos informes de terceros o recursos registros de desempeño.
A2	Castro, A. & Diaz, P. (2020). Comunicación interna y gestión de bienestar y felicidad en la empresa española. <i>Profesional De La Información</i> , 29(3).	2020	(1)	Andrea Castro y Pablo Diaz	cualitativo	comunicación interna, comunicación organizacional, comunicación cooperativa, felicidad laboral, bienestar laboral, compromisos organizacional, herramientas internas, relaciones públicas marketing interno, organización, director de felicidad.	Un cuestionario realizado a los responsables de comunicación interna de 82 empresas españolas que han sido reconocidas por sus acciones en comunicación interna por la consultora Great Place to Work y por el Observatorio de Comunicación Interna.	Este trabajo alcanza su objetivo general al reflejar el modo en que se establece la relación entre la gestión de la comunicación interna (CI) y la gestión de la felicidad de las empresas españolas reconocidas por sus buenas prácticas en CI por la consultora Great Place to Work y por el Observatorio de Comunicación Interna, y la forma en que dicha relación se refleja en su estructura organizativa.	Es recomendable que la gestión de la dirección de la felicidad y el bienestar en las organizaciones se realice de forma coordinada entre el departamento de comunicación y el de RRHH.	Este investigador aborda la relación en estado entre la gestión de la CI y la felicidad y el bienestar de las empresas españolas reconocidas por sus buenas prácticas en CI por la consultora Great Place to Work y por el Observatorio de Comunicación Interna. El objetivo general que se plantea es conocer el modo en que se establece dicha relación y la forma en que se ve plasmada en la estructura organizativa.	
A3	Quins, E. (2020). Consideraciones acerca del concepto de cultura organizacional y los miembros de una organización de educación superior. <i>Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones</i> , 36(3), 221-236.	2020	(2)	Elizabeth Quins	Cuantitativo	cultura organizacional, educación superior, estudio, investigación, paradigma positivo	Los sujetos de información en esta investigación fueron 83 colaboradores. Se emplearon fuentes primarias y secundarias para la recopilación de la información.	Aprovechar al máximo el recurso humano con que se cuenta ya que este permite hacer crecer más a la empresa o institución, debido principalmente a muchas variables externas (órdenes para el desarrollo de la organización, tales como la experiencia y el conocimiento de sus áreas de especialización).	Considerar la posibilidad de realizar análisis de cultura organizacional de forma regular y más inclusiva (el total de la población), por lo menos una vez cada año, para promover el bienestar y desarrollo profesional y personal de la colectividad y regularizar procesos y modelos que afecten negativamente a los miembros de la organización.	Las limitaciones consideradas fueron las del área de comunicación, directa, transparente y asertiva.	Es fundamental destacar la importancia de que esto pueda alcanzar sus objetivos y proponer acciones efectivas que permitan impactar positivamente a la sociedad a la que responde.
A4	Fonseca, J. y Sánchez, M. (2019). Hacia la felicidad laboral: Alender motivaciones y eliminar barreras digitales. <i>Revista de Ciencias de la Administración y Economía</i> , 9(16), pp. 239-257.	2019	(2)	Maria José Fonseca Rodríguez y Juan Manuel Sánchez Montero.	cuantitativo	motivación, rotación laboral, bienestar, gestión de la felicidad, satisfacción laboral, teorías de la motivación, teorías en la era digital, empresa	Se selecciona de entre el mejor empresarial, una muestra de 100 empleados, por muestra aleatorio estratificado.	El estudio muestra una clara aceptación de los factores motivacionales propuestos, y una discrepancia mejor en cuanto a la rotación de los elementos digitales, especialmente cuando se categoriza por sectores económicos.	Para la toma de decisiones se debe tener en cuenta las ventajas que trascienden los años trayendo buenos resultados en las adquisiciones de las personas.	Con el presente estudio se pretende contribuir, aun con sus limitaciones, a cubrir este gap en la literatura y las relaciones con supervivencia.	

NUMERO	REFERENCIA DE LA FUENTE	AÑO	AUTORES	METODOLOGIA	PALABRAS CLAVE	MUESTRA	HALLAZGOS - CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES	LIMITACIONES DE ESTUDIO	HERENCIA DE LA FUENTE INFORMACION
A5	Drobnik, C. y Ocho, M. (2018). Estrategia de un sistema de acciones para la motivación en el desempeño laboral del personal docente, administrativo y de servicio de la universidad pública de Cuenca, Ecuador. Tesis de Investigación y Postgrado. 71(2), 10-27.	2018	Ochoa, M. y Drobnik, C.	Cualitativo	sistema, motivación, desempeño, laboral, empleados	Se aplicó a 51 docentes, 12 directivos y administrativos, y 3 personas de servicio	La motivación laboral está sujeta a varios factores que influyen en el desempeño de los empleados de la Universidad Católica de Cuenca, Ecuador. Por lo tanto, se recomienda implementar programas de formación y capacitación que permitan motivar a sus empleados actualizados en sus áreas de conocimiento, así como también las instancias superiores no respaldan a sus empleados para ser partícipes de eventos de capacitación.	Se realizan entre trabajadores a modo de poner su opinión a prueba y que ellos demuestran, de una manera u otra que pueden realizar actividades similares a su trabajo, como las son charlas informativas, concursos de conocimientos, (fidelidad), concursos de cartas en fechas festivas entre otras. Se recomienda que estas actividades sean desarrolladas por departamentos personal en sus áreas de trabajo.	Es evidente que el estado de ánimo es un factor que sí influye en las labores cotidianas pudiendo estar causador de actividades al realizar sus actividades de la misma manera que el 74% de la población de la empresa. La información alcanzada nos permitió realizar charlas que ayuden a concentrar a los empleados para que no manifiesten sus problemas personales en sus áreas de trabajo.	El presente trabajo plantea a acciones de un sistema de acciones para el desempeño laboral de los empleados. Se ha realizado un diagnóstico para determinar el nivel motivacional de los empleados. La investigación fue un estudio de carácter descriptivo, bajo la modalidad de proyecto factible
A6	Sarinto, M. & Hillen, Y. (2020). Where are the people? A constructivist interpretive approach. Institut de socio-economie des entreprises et des organisations. recherches en sciences de gestion. (130), 101-130.	2020	Sarinto, M. & Hillen, Y. C	Cualitativo	enfocaje socio-económico - mejora continua - Gestión del cambio - desarrollo organizacional - investigación cualitativa.	Trabajadores de la organización de estudio.	En conclusión, las limitaciones de los enfoques de O' Malen, incluso cuando se mejoran con un marco de cambio organizacional, ahora son más evidentes al integrar el aprendizaje de la revisión de la literatura y el análisis de estudio de caso.	Se promovió la innovación orientada a la sostenibilidad planteando como un enfoque estratégico clave para que las organizaciones continúen mejorando su sostenibilidad con el modelo del pensamiento de diseño. El desarrollo de SO en las organizaciones implica varios retos, como la integración de una amplia gama de partes interesadas, la definición del alcance de la innovación relevante, así como la necesidad de comprender a fondo las necesidades de los usuarios relacionados.	Para abordar las limitaciones y desafíos de LSS, incluso con marcos de OM mejorados, a fin de producir mejores resultados genuinos y duraderos, más allá de los indicadores financieros a corto plazo (beneficio-acción), se debe fortalecer e implementar un marco de O' Malen (HR) y departamento y la creación de una Estrategia y Plan de Comunicación integral.	La importancia de las actividades interpersonales en los ámbitos de cambio de LSS, uno de los CSF para el desempeño de LSS (Hillen y Sarinto, 2012), se notó principalmente en la forma de la mejora de la capacitación de LSS con componentes de OM, la participación de los Recursos Humanos (HR) y departamento y la creación de una Estrategia y Plan de Comunicación integral.
A7	Perezcano, T. & Behrén, A. (2020). Inter-business association and its effect on local economic development. Contabilidad y Negocios. 15(26), 92-106.	2020	Tania Pérezcano, Rosalva Cuervo y Alejandra Carrero Behrén-Cruz	Cuantitativo	asociación empresarial, emprendimiento, desarrollo económico local, emprendimientos empresariales	A dos asociaciones empresariales: la Asociación de Distribuidores de Automóviles de Neaqui, A.C. y la Asociación de Hoteles y Hoteles de Tepec.	El principal resultado consiste en que las asociaciones empresariales establecidas tienen como principal motivación el favor poder de decisión en el sector, además de tener representación frente a las políticas gubernamentales, sin dejar de lado que la estructura conjunta les ha permitido mejorar su calidad y capacitación.	Se recomienda desarrollar nuevas estrategias que les permita a las empresas continuar en el negocio aun en la adversidad.	No existen limitaciones.	Es una forma para que las empresas puedan aumentar su competitividad y alcanzar objetivos específicos.
A8	Lucero, S. y Varco, E. (2016). Intereses de trabajadores en proceso de jubilación. Educación y Educadores. 21(1), 95-113.	2016	Sera Espinosa Lucero Revilly y Erika Varco Pizarro	Cuantitativo	motivación, formación permanente, educación continua, sectores de vida, jubilación	La muestra fue tomada de un grupo de 24 trabajadoras.	La formación orientada a trabajadores en proceso de jubilación requiere un tiempo para la adaptación al resto mediante prácticas participativas, siempre resultado de los intereses, motivaciones, capacidades y recursos que poseen tanto los jubilados como la institución.	Recomendaciones para la formación permanente de las jubiladas mayores de la vida es vital para el envejecimiento activo y que es fundamental alentar las acciones intergeneracionales para divulgar las experiencias, la lectura, la cultura, las costumbres y los saberes, además de incluir los programas de preparación a la jubilación activa que promuevan el cambio de rol de envejecimiento pasivo por el activo, al cumplir su periodo laboral e iniciar al inicio de actividades laborales.	Es importante conocer el sentido de vida, las acciones, sentimientos, motivaciones y sentido de vida de trabajadores en proceso de jubilación Sara Espinosa Lucero Revilly Erika Varco Pizarro. Es importante conocer el sentido de vida, las acciones, sentimientos, motivaciones y sentido de vida de trabajadores en proceso de jubilación, para poder proponer estrategias de formación en su plan de retro-efectivo, donde, además de la adaptación de nuevos conocimientos productivos, se posibilite la búsqueda de un nuevo sentido de vida, para llegar a un envejecimiento activo, sabido y satisfactorio.	

NOMBRE	REFERENCIA DE LA FUENTE	AÑO	AUTORES	METODOLOGIA	PALABRAS CLAVE	MUESTRA	HALLAZGOS - CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES	LIMITACIONES DE ESTUDIO	PERTINENCIA DE LA FUENTE DE INFORMACION
A9	Arriola, G. y Cardona, J. (2016). Percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud del valle de Aburrá. <i>Gerencia y políticas de salud</i> , 17(35), 1-27.	2016	Galvis rese Arriola Pérez Jairo Leon Cardona Jiménez	cualitativo	satisfacción en el trabajo, condiciones de trabajo, ambiente de trabajo, salarios y beneficios	La muestra fue de 234 empleados y 60 instituciones elegidas de manera aleatoria.	Entre las factores menos motivacionales se encontraron: las posibilidades de ascenso, bonos, vacaciones y reconocimiento. Conclusión: que parte de los empleados se sienten satisfechos con la labor desempeñada, y se destaca como principal factor motivador el ambiente de trabajo. Razones clave: satisfacción en el trabajo, condiciones de trabajo, ambiente de trabajo, salarios y beneficios.	Se recomienda que el ambiente de trabajo incluya positivamente la cultura organizacional, es importante que las instituciones lo fomenten, porque un apropiado ambiente laboral propicia el aumento en iniciativas de proyectos, solución de problemas, mejoramiento de la comunicación interna, aumento de la productividad en vez hacia una dirección más dinámica, garantizando el cumplimiento de las metas institucionales y elevando la productividad laboral.	Como el personal se encuentra satisfecho con la labor que realiza, evalúa como buenas las relaciones con sus superiores y compañeros, pero considera limitados los aspectos de promoción y competencia laboral.	Evalúa la percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y los factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud.
A10	Mayer, S. y Rodríguez, D. (2016). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. <i>Chercoar</i> , 13(1), 95-107.	2016	Sergio Mober Gómez y Dielela Rodríguez Delgado.	cuantitativo	recursos humanos, comportamiento organizacional, motivación, liderazgo.	La muestra fue aleatoria de 233 trabajadores.	Se pudo observar la relación que tienen los factores motivacionales con las variables de la teoría Y, lo cual confirma la vigencia de las aportaciones de McGregor en el entorno actual, mientras que para la teoría X, no se presentó ninguna relación entre las variables involucradas.	Se recomienda crear oportunidades, liberar al personal, quitar obstáculos, estimular el crecimiento, dar guía.	No se tuvo limitaciones.	A través de esta investigación, se logró comprobar estadísticamente la validez y confiabilidad de un instrumento de medida aplicado en Estados Unidos, que fue adaptado y aplicado en el entorno laboral mexicano, con la finalidad de que se pueda replicar para trabajadores hispanoparlantes en otras partes del país o bien en entornos multiculturales, para poder seguir realizando operaciones importantes sobre el tema de motivación.
A11	Cervera, A., Carras, D. & Gujano, E. (2021). Analysis of the motivator policy from a global perspective. <i>Winning Papers on Operations Management</i> , 12(1), 51-75.	2021	Genara, Carlo & Gujano	cualitativo	índice de satisfacción, empresa, factores motivadores, género, motivación.	Muestra compuesta por 84 personas trabajadoras	Concluyen presentando las implicaciones con estos resultados tanto para la gestión empresarial, destacando la aplicabilidad del mismo a cualquier organización mediante el uso de diseños ad hoc.	Esta herramienta permitirá implementar las medidas adecuadas para que otros empresarios trabajen de una manera más satisfactoria evitando que pueda existir en un futuro una posible rotación en la empresa por su parte.	No existen limitaciones.	La importancia del estudio es dar a conocer la motivación a las empresas y su relevancia en la organización.
A12	Sanz, E. (2016). Factores que influyen en el perfil motivacional laboral de los enfermos. <i>Psychology Research</i> , 1(1), 41-60.	2016	Elyza Sanz Alvarez	cuantitativo	enfermas, rangos de personalidad, perfil motivacional laboral, rasgos psicococales.	Este estudio se compuso de una muestra de 50 personas trabajadoras, pertenecientes a la generación milenial, en edades comprendidas entre los 22 y los 37 años, y estuvo conformada por 26 mujeres y 21 hombres.	Los hallazgos encuentran una relación positiva entre la personalidad proactiva y el compromiso con la organización, ya que las características de la personalidad proactiva se corresponden con las de niveles altos en apertura y responsabilidad.	Aplicar los factores que influyen en la motivación de acuerdo a las necesidades de cada individuo, por ello es necesario identificar sus carencias.	Debido a la escasez de recursos, en términos temporales y económicos, se ha lidiado con ciertas limitaciones. La principal limitación de esta investigación ha sido el acceso a la muestra, sería difícil emplear, en aras de comprobar la replicabilidad de los resultados. Asimismo, la utilización de un inventario de la personalidad descriptivo y general ha podido oscurecer la significación de los resultados. Por último, los índices informados de la constante interna de las distintas escalas (A de Cronbach) corresponden a los datos de la presente investigación.	La importancia del estudio está en la selección de personal de las organizaciones, ya que actualmente, la mayoría de los trabajos requieren de personalidades abiertas a los retos por los variados. Apertura y responsabilidad.

NUMERO	REFERENCIA DE LA FUENTE	AÑO	Q	AUTORES	METODOLOGIA	PALABRAS CLAVE	MUESTRA	HALLAZGOS - CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES	LIMITACIONES DE ESTUDIO	PERTINENCIA DE LA FUENTE INFORMACION
A13	Curcio, F., & Navarro, J. (2019). Daily and daily changes in work motivation: Does the objective have influence on motivation at work? <i>Psychologica</i> , 62(1), 245-272.	2019	Q4	Fernando Curcio, José Navarro	cuantitativo	motivación laboral, dinámica motivacional, estudio logitudinal intra-sujeto, efecto de cambio	Señala Trabajadores	Tienen en cuenta estos aspectos, pueden tomar medidas para que la carga es el horario señalado del médico afecto marco el rendimiento de los trabajadores, además de generar un espacio propicio de recuperación en el almuerzo y sacando el máximo partido del Break Comida pueden no solamente mejorar su productividad organizacional en su conjunto sino contribuir al bienestar y satisfacción laboral del trabajador	Para próximas investigaciones se sugiere afirmar la muestra cen- trabada en una actividad laboral, lo que permita controlar todas las variables que hemos señalado, pero en especial la referente al horario de trabajo y sobando de afianzo para explicar o no la existencia del Break Comida como determinante del incremento de la motivación laboral.	La principal limitación del presente estudio radica en la heterogeneidad de la muestra en cuanto al tipo de trabajo, porque al haber recolectado información de labores bastante diversas, desde un granjero o vigilante hasta un profesor universitario o gestor, resulta difícil afirmar que ciertos ritmos como por poner ejemplo el tipo de intervención laboral que sufre cada trabajador, el cual en función de su tarea tiene una naturaleza particular que elevará de una forma diferente en su motivación laboral.	Se pretende conocer los cambios en nuestra motivación laboral según los días de la semana y las horas del día en una jornada laboral convencional.
A14	Reveath, L. (2016). Un enfoque estratégico de la motivación laboral y la satisfacción laboral. <i>Revista Perspectiva Empresarial</i> , 5(2), 7-26.	2016	Q4	Lorenzo Reveath	cuantitativo	motivación, satisfacción laboral, recursos humanos, perspectiva estratégica, teoría de las expectativas, enfoque contextual	No específica	Si bien no podemos ni debemos descartar dichos factores como elementos importantes, de hecho, parecemos en que medida son la causa de los problemas señalados, y en qué medida con la consecuencia natural del contexto en que se desarrolla la relación laboral.	Se recomienda a los Estados miembros que se debata a escala nacional el retraso de la edad de jubilación y se alerte a los trabajadores a seguir en su empleo, sobre una base voluntaria, hasta alcanzar la edad de jubilación, e incluso más allá de esta.	En la medida en que existe los pronósticos del presente trabajo no descartamos las múltiples teorías de la motivación que han surgido a lo largo del tiempo, sino que nos limitamos a destacar una serie de implicaciones que consideramos relevantes y útiles en la práctica, el tiempo que susceptibles de ser comparadas por la mayoría de los estudiosos del tema.	La importancia que tiene que las organizaciones se ocupen continuamente que pueden hacer para atraer, retener y motivar a las personas que necesitan (mientras las necesitan), para lograr sus objetivos en un contexto dinámico.
A15	Gabriel, T., Mazona, A., Peláez, A., Méndez, A., Sajaroth, S. (2021). Incentivos basados en el desempeño y productos de los trabajadores de salud comunitaria, una revisión sistemática. <i>Boletín de la Organización Mundial de la Salud</i> , 99(11), 805-818.	2021	Q1	Gabriel, Mazona, Peláez, Méndez, Sajaroth	Qualitativo	Incentivos, desempeño, motivación laboral, salud	11 de los cuales eran ensayos controlados aleatorios y uno encuesta aleatoria	Los incentivos basados en el desempeño financiero por sí solos pueden mejorar los resultados de la prestación de servicios de los ASC, pero con el riesgo de no estar incentivados (como se discutió). A medida que los límites a profesionalizar los programas de ASC ganan impulso, la investigación que explore las interacciones entre diferentes formas de incentivos, contexto y sostenibilidad.	Las investigaciones futuras deben prestar mayor atención al diseño, contexto y sostenibilidad de los incentivos.	La seguridad de los estudios donde uno de los principales objetivos era determinar el impacto de una intervención de incentivos basados en el desempeño sobre los resultados medibles de rendimiento.	Descubrimos que el reconocimiento público y no financiero de los esfuerzos de los ASC fue eficaz para mejorar la prestación de servicios, resultados.
A16	Quezada, M. y Torres, M. (2017). Representaciones sociales de la motivación laboral y la productividad de los trabajadores de la salud. <i>La Piedad, Michoacán, México. Revista Salud Esque</i> , 7(1), 33-48.	2017	Q4	Maria Guadalupe Quezada, Valdez y Teresa Margarita Torres López	cualitativo	motivación, laboral, productividad, representaciones sociales, trabajo.	Se aplicó un muestreo pro-positivo con la participación de 40 trabajadores	Resulta necesaria una intervención para mejorar el clima laboral en la institución	Se recomienda analizar las representaciones sociales de la motivación laboral y la productividad de los trabajadores	Limitaciones del estudio fueron que, durante la investigación, hubo tres cambios de jefe productivo y se tuvo que obtener el permiso correspondiente tres veces para llevarlo a cabo; también, hubo partes laborales y en cuatro ocasiones se canceló la conformación de los grupos focales planeados debido a esta situación.	La importancia del trabajo en equipo, las diferencias mencionadas se relacionan con el fortalecimiento de las relaciones humanas por parte del personal de planta, mientras el personal de contrato temporal considero importantes que exista armonía en su entorno laboral para alcanzar una buena productividad en esta situación.

NOMBRE	REFERENCIA DE LA FUENTE	AÑO	DI	AUTORES	METODOLOGIA	PALABRAS CLAVE	MUESTRA	HALLAZGOS- CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES	LIMITACIONES DE ESTUDIO	PERTINENCIA DE LA FUENTE DE INFORMACION
A17	Godino, R., Paul, J., & Costejar, A. (2019). Influence of the organizational support on Generation Y's work motivation. Estudios Gerenciales, 35(153), 385-398	2019	04	Godino, Paul & Costejar	Cuantitativo	Teoría de la autodeterminación, motivación intrínseca, apoyo organizacional, intercambio líder-miembro, Generación Y.	Se realizó una encuesta transversal con 326 sujetos con edades entre 17 y 37 años.	El presente estudio describe la influencia de la GS en la motivación de los empleados de la Generación Y, con el fin de comprender qué esta generación puede tener dificultades para establecer vínculos duraderos en las empresas donde trabajan. La confirmación de (H1) sirvió como base para la hipótesis de moderación (H2), que indica el efecto moderador del apoyo del gerente en la relación entre el apoyo de la organización y la motivación para trabajar.	Los futuros académicos pueden considerar realizar investigación sobre la efectividad de este modelo teórico cuantitativo a un análisis específico de los vínculos entre Generación Y los trabajadores y sus organizaciones, incluida la intensidad y la duración esperada de la relación entre individuos de la Generación Y y las organizaciones en las que trabajan.	No existen limitaciones.	Desde un punto de vista gerencial, los resultados enfatizan la importancia de capacitar a los gerentes, especialmente a los investigadores, para mejorar su relación con las personas de Generación Y.
A18	Tsareva, N., & Boshjanova, V. (2020). Educating the Concepts of Retention Factor of a Company with the Case of Employee Engagement Level Increase. Prožitito y Repräsentationen, 1(3), e615.	2020	04	Tsareva & Boshjanova	Cuantitativo	evaluación del compromiso en el trabajo, compromiso en el trabajo, satisfacción laboral, lealtad del empleado, retención de personal, motivación laboral, rotación de personal.	Se entrevistaron 157 personas. El método principal del estudio fue el cuestionario MCA, adaptado para empleados y con 30 preguntas.	El desmoronamiento del compromiso del personal de la empresa se produce a través de la provisión de interacción de recursos laborales y de producción para lograr los objetivos de una empresa, mejora de la eficiencia en general y retención de empleados calificados.	Se recomienda utilizar esta práctica para aumentar los factores que aumentan el nivel de compromiso de los empleados y, por lo tanto, reducir la tasa de rotación del personal.	No existen limitaciones.	importancia, reentrenamiento y autorreflexión presentan niveles medio con tendencia a alta, mientras que las dimensiones de lealtad y variedad de tareas presentan mayoritariamente nivel bajo.
A19	Rodríguez, J. (2020). Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa. Tecnología, 31 (2), 207-220.	2020	02	José Luis Rodríguez & Sánchez	Cualitativo	motivación, gestión de recursos humanos, cultura, clima laboral, satisfacción.	Una muestra de más de 60.000 empleados.	El clima laboral es clave para asegurar que los RH sientan algún orgullo de pertenecer a la empresa. Este orgullo llevado a los RH a implicarse en los objetivos y ser más eficientes. Se debe priorizar y reconocer públicamente a los RH que destacan en la consecución de los objetivos marcados para crear un deseo de interacción por el resto de los compañeros.	Se recomienda tratar de entender cuáles son las razones o motivos que influyen en el rendimiento de las personas, que son la fuerza impulsora detrás de la producción de bienes y prestación de servicios.	Dificultad para relevar a RH valiosos.	El reconocimiento y la autorreflexión son necesidades importantes para cualquier persona y pueden satisfacerse a través de los programas de incentivos, competencia interna o proyectos de mejora del rendimiento de las personas y de la empresa.
A20	Vásquez, M., Sáez, A., & Flores, L. (2021). Analysis of the impact of training on the performance of small and medium-sized enterprises in northwestern Mexico, by applying the structural equations statistical technique. Management, 25(1), 75-98.	2021	02	Vásquez, Torres & Flores	Cuantitativo	formación, desempeño, organización, desarrollo.	Era una muestra probabilística de conveniencia, mediante la aplicación de una metodología que se envió a 318 empresas, 61% de los cuales respondieron, siendo 185 empresas, en un solo momento, que se denominó transversal.	El efecto fue positivo con un alto grado de evidencia en la organización-desempeño de las pymes analizadas.	Se recomienda capacitar al personal varias veces al año con la intención de mejorar el desempeño, motivar el desarrollo profesional y aumentar el conocimiento del empleado.	No existen limitaciones.	La importancia de la formación ha ido en aumento debido a los consumos excesivos y competencia por esas áreas necesarias para empresas y trabajadores ya que se refleja en el rendimiento y, en consecuencia en la satisfacción del cliente.

NUMERO	REFERENCIA DE LA FUENTE	AÑO	AUTORES	METODOLOGIA	PALABRAS CLAVE	MUESTRA	HALLAZGOS - CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES	LIMITACIONES DE ESTUDIO	PERTINENCIA DE LA FUENTE DE INFORMACION
A21	SUNYOTO, Y., LEI, N. & AGUS, A. (2019). The influence of experience, motivation and professional commitment on employee performance and job satisfaction at the audit firm in Indonesia. <i>Revista Espacios</i> , 40(27), 368-376.	2019	Sunyoto, Y., Lei, N., & Agus, A.	Cuantitativa	Experiencia, motivación, compromiso, conocimiento regulatorio, desempeño y trabajo satisfacción.	Muestra intencional con muestreo de juicio con el número de muestras utilizadas hasta 325 correos electrónicos.	El desempeño tiene una influencia positiva y significativa sobre la satisfacción laboral. Esto muestra que el conocimiento de auditores virtuales funciona como mediadores en la relación entre la experiencia y el compromiso del auditor contable.	Mejora el conocimiento del auditor motivación, experiencia del auditor y compromiso profesional del auditor.	No existen limitaciones.	El desempeño tiene un efecto positivo y significativo en la satisfacción laboral, cuanto mejor sea el desempeño del trabajador, mejor será su satisfacción laboral y viceversa.
A22	Chvez, M. y Velez, L. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. <i>Revista polo del conocimiento</i> , 6(4), 68-107.	2021	Chvez y Velez	Cualitativa	Motivación laboral, clima organizacional, empresa, misión, capital humano.	El trabajo se realizó para evaluar su nivel de motivación y también se aplicó un grupo focal conceptualizado en 3 rondas. Después de eso se realizó la validación del programa de intervención psico-social diseñado para potenciar la motivación organizacional.	La motivación laboral es de suma importancia en materia del aprovechamiento del talento humano en las organizaciones. En la actualidad, cada día tiene mayor importancia el recurso humano presente en las empresas, y su desempeño en la ejecución de funciones en virtud de lograr los objetivos de las mismas.	Garantizar al empleado un estado de motivación derivado con fines institucionales que permitan incentivar un sentimiento de compromiso del empleado para con la empresa, esto forma parte de una estrategia clara para el desenvolvimiento de las funciones laborales en áreas de especial las aspiraciones necesarias para el logro de los objetivos de las organizaciones.	No hay limitaciones en el estudio.	El capital humano suma más importancia, por lo que hace la necesidad de mantener un personal activo y comprometido con los objetivos y la misión de la empresa. Es allí en donde reside la importancia y la necesidad de desarrollar un estudio el cual pueda orientar a las organizaciones en materia de motivación laboral, y a sentir el compromiso y la lealtad en el personal con la empresa.
A 23	Pesaran, S. (2020). Why a strong middle-balance system is needed? <i>Cuadernos De Gestión</i> , 20(3), 95-107.	2020	Pesaran	Cuantitativa	Equilibrio entre el trabajo y la vida personal, rendimiento, proceso de implementación.	La población objeto de estudio corresponde a 325 empleados.	Los profesionales deben ocuparse del mensaje que transmiten cuando ofrecen el beneficio de WLB. No solo las prácticas son relevantes, sino también cómo se dirigen, a quién o cuáles son las actitudes y expectativas de los gerentes.	Tanto profesionales como futuras investigaciones deben prestar más atención al proceso de implementación y no solo al diseño de prácticas de contribución, para no perder todos los posibles resultados positivos derivados de la combinación tanto para empleados como para empresas.	Sube abrupta el fenómeno desde un punto de vista técnico. Además, sería discutible hasta qué punto el proceso de implementación debería ser generalizable a todos los contextos para alcanzar la fuerza del sistema WLB.	La importancia del estudio radica en la comprensión de que el principal activo de las organizaciones está constituido por sus trabajadores, por lo cual se debe prestar una especial atención a su motivación y satisfacción, y también a la relación con el desempeño.
A 24	Alarcón N., Ganga, F., Peña, L. & Montenegro, A. (2020). Job satisfaction and motivation in oncology professionals of a Cuban hospital. <i>Medwave. Revista Médica de la Universidad de la Habana</i> , 20(4), 1-4.	2020	Nancy Alarcón, Francisco Ganga, Liliana Peña y Alessandra Montenegro	Cuantitativa	Motivación, paterna, enfermeras paternas, satisfacción laboral.	La muestra quedó compuesta por 35 personas.	En consecuencia, se aceptó la hipótesis planteada: la relación entre la motivación y satisfacción laboral es de correlación positiva, aunque de mediana intensidad.	No existe recomendaciones.	Una limitación de este trabajo es que considero solo a profesionales de dos servicios del Hospital de Puerto Martí, dejando abierta una línea de investigación que debiese ampliarse al sector y a otras áreas de la salud.	La importancia del estudio radica en la comprensión de que el principal activo de las organizaciones está constituido por sus trabajadores, por lo cual se debe prestar una especial atención a su motivación y satisfacción, y también a la relación con el desempeño.

NAME RO	REFERENCIA DE LA FUENTE	AÑO	Q	AUTORES	METODOLOGIA	PALABRAS CLAVE	MUESTRA	HALLAZGOS - CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES	LIMITACIONES DE ESTUDIO	PERTINENCIA DE LA FUENTE DE INFORMACION
A25	Guzmán, A., Sánchez, W., RIVERA, D. y Silva, J. (2020). Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología. <i>Revista csa</i> , 6(12), 97-103.	2020	C1	Guzmán, A., Sánchez, W., RIVERA, D. y Silva, J.	Cuantitativo C1	factores motivacionales, desempeño laboral, interés humano, personal médico.	La población del estudio estuvo conformada por todos los profesionales TI de áreas de radiología que laboraron durante el año 2016 en los hospitales HERNY HIGA (17 profesionales). Se realizó un cálculo de tamaño muestral utilizando una frecuencia muestral utilizando una frecuencia anticipada de 50% y un nivel de confianza de 95%. Mediante un muestreo aleatorio simple se invitó a participar a los TI y se incluyó aquellas que aceptaron participar voluntariamente y cumplieron los criterios de selección hasta completar la muestra (n=64).	Los factores motivacionales de mayor importancia son el crecimiento profesional, las relaciones con los compañeros, el logro y la seguridad laboral. Factores que reflejan la existencia real de problemáticas de promoción como un estímulo positivo y atractivo, buena comunicación interna que mejora la cohesión y relaciones entre sus miembros, buena sucesión personal con el puesto de trabajo actual, y estabilidad laboral que generan un buen rendimiento.	No están recomendaciones	Uno de las limitaciones que se presentó fue el escaso número de investigaciones realizadas con TI y por ello en esta discusión, se realizó con grupos ocupacionales de salud y en los servicios asistenciales de salud.	Es importante el estudio para ser a conocer, mejor promoción de los factores motivacionales de las relaciones con el jefe, menor es el nivel de desempeño laboral y que constantemente, a mayor promoción de los factores motivacionales, mejor es el nivel de desempeño laboral.
A26	Amson, N., Wiljanti, A. & Yansanti, G. (2021). The influence of safety climate, motivation, and knowledge on worker compliance and participation: An empirical study of Indonesian SMEs. <i>Ingeniería e Investigación</i> , 41(3).	2021	C2	Amson, Wiljanti & Yansanti	Cuantitativo	cumplimiento de la seguridad, motivación de la seguridad, participación en la seguridad, clima de seguridad, conocimiento de la seguridad.	Este estudio evaluó a 100 encuestados de 23 firmas del metal con participaciones voluntarias.	El clima de seguridad tiene una influencia positiva en el conocimiento, motivación, cumplimiento y participación. Además, el conocimiento y la motivación median la relación entre clima y comportamiento de seguridad (es decir, cumplimiento y participación).	Este estudio sugiere que las PYMES tienen que considerar constructos relacionados con la situación (clima de seguridad) y constructos relacionados con la persona (motivación y conocimiento), para mejorar su comportamiento en materia de seguridad.	En primer lugar, tiene un limitador número de muestras, que se debe a permisos restringidos en seguridad. La recopilación de datos se limitó a Java Oriental provincia.	Es el lugar de trabajo, el comportamiento de seguridad se ha considerado un factor importante de desempeño de seguridad que generalmente se expresa en base al grado de cumplimiento de la seguridad y la participación de los trabajadores.
A27	Sarudin, N., & Rahm Kolour, H. (2019). The role of organizational climate and organizational commitment in predicting service recovery. <i>Opticon</i> , 34, 10-51.	2019	C3	Sarudin, N. & Rahm Kolour, H.	método de muestreo aleatorio simple.	servicio, organización, clima, compromiso, zona libre de México.	Los datos se recolectaron entre los empleados de la zona franca de México, que son 210 personas seleccionadas.	El clima organizacional y el compromiso organizacional tienen un impacto positivo en la recuperación (servicio). Además, el uso adecuado del clima organizacional y el compromiso organizacional orienta a la organización hacia una recuperación de servicios más apropiada.	Se recomienda que al elevar el nivel de cooperación entre los empleados y el fortalecimiento del espíritu de equipo, la posibilidad de que mediante el respeto mutuo y los intereses el entorno de trabajo, los empleados creen un clima saludable para ambas partes y otros.	La limitación fue la población de estudio que se abarcó.	Enfatiza la importancia del clima organizacional y su papel crucial en la oferta de servicios, el clima organizacional está correlacionado con el aspecto de trabajo de los empleados. Incluso la calidad del servicio, diferentes tipos de servicios y respuestas experimentadas por el personal.
A28	Cubán, J., Deák, M., Mihovik, S. y Cubán, D. (2016). Satisfacción laboral, compromiso organizacional e implicación laboral: el papel mediador de la implicación laboral. <i>Frontiers in psychology</i> , 8(120), 1-12.	2016	C4	Cubán, Jelena, Deák, Milan, Mihovik, Senka y Cubán, Dabirivo	Estudio empírico	No se encontró	El estudio, que incluyó a 566 personas, empleadas por 8 empresas.	La satisfacción laboral tenía una relación positiva con el compromiso organizacional y podemos concluir que existe una relación positiva, lo cual está en línea con investigaciones recientes en esta área. La subescala centrada en la identificación con la organización está fuertemente relacionada con factores intrínsecos y extrínsecos de satisfacción laboral, pero esto no puede decirse de la subescala centrada en el apego organizacional.	Los resultados del estudio empírico realizado en sistemas industriales sugieren que esta parte del modelo necesita ser mejorada para reflejar el papel mediador de la participación laboral en el proceso a través del cual la satisfacción laboral influye en el compromiso organizacional.	Cada una de estas teorías tiene sus limitaciones y, si bien no se contradicen, se centran en diferentes aspectos del proceso de motivación. Esta es la razón por la que únicamente se han realizado varios intentos de crear una teoría integrada de la motivación laboral, que englobe todos los elementos relevantes de las diferentes teorías básicas y explique la mayoría de los procesos que tienen lugar dentro del dominio de la motivación laboral, el proceso de motivación, como así como los resultados de los.	En nuestro estudio, la implicación laboral representa un tipo de actitud hacia el trabajo y puede definirse como el grado en el que uno se identifica psicológicamente con su trabajo, es decir, la importancia que se le da a su trabajo. Debe hacerse una distinción entre la participación en el trabajo y la participación en el trabajo.

NUMERO	REFERENCIA DE LA FUENTE	AÑO	Q	AUTORES	METODOLOGIA	PALABRAS CLAVE	MUESTRA	HALLAZGOS-CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES	LIMITACIONES DE ESTUDIO	PERTINENCIA DE LA FUENTE DE INFORMACION
A29	Schmid, Y. & Dowling, M. (2020). New work: New motivation? A comprehensive literature review on the impact of workplace technologies. <i>Manag Rev</i> , 71(4), 1-28.	2020	01	Schmid, Y. & Dowling, M.	Cualitativo	tecnología del lugar de trabajo, diseño de lugar de trabajo, motivación de los empleados, revisión exhaustiva de la literatura.	En este apartado analizamos las publicaciones resultantes de los procedimientos mencionados.	Insistentemente se como se definen las ideologías del lugar de trabajo, muchas investigaciones enfatizan la necesidad de individualización. Lo que percibo en el empleo y que el diseño del lugar de trabajo puede ser percibido como insatisfactorio para ellos. El agente persona-esfuerzo juega un papel importante.	Sugerimos más investigación para desarrollar marcos teóricos que aclaren moderadores y seleccionar datos empíricos sobre las complejas interacciones entre tecnología y motivación laboral.	No hay limitaciones en el artículo.	La investigación en otras áreas ha documentado la importancia de contextualizar el entorno social y el contexto laboral para una amplia gama de resultados.
A30	Valbuena, D., Rodríguez, M. & Esteban, A. (2021). Nursing leadership, associated sociodemographic and professional factors: The perception of leaders and evaluators. <i>Aquichien</i> , 21(2), 1-15.	2021	02	Valbuena, Rodríguez & Esteban	Cuantitativo	liderazgo, enfermería, administración hospitalaria, gestión de la salud, personal de salud.	La muestra correspondió a 75 profesionales de enfermería y 170 asistentes de enfermería seleccionados a conveniencia.	Decisiones prácticas aleatorias que son relevantes al liderazgo transformacional, que se relaciona con los cambios en la cultura organizacional, lleva a motivar e inspirar a los subordinados a trascender las rutinas y aumentar su satisfacción y compromiso con sus deberes, siendo así un factor importante en las instituciones de salud.	Se recomienda que, para futuros estudios de investigación, se desarrollen estudios de intervención dirigidos a fortalecer el liderazgo transformacional y trascendentes, basados en el instrumento MLQ-5X para mediciones basadas y de seguimiento.	La limitación más importante de este artículo es que, dado que se utilizó el método por conveniencia y que la muestra se obtuvo de una sola institución de salud, los resultados no se pueden generalizar a la población de instituciones públicas de asistencia de alta complejidad.	Para profundizar este tema en el ámbito hospitalario a partir de las nuevas teorías de liderazgo, siempre que sean consistentes con el cambio y campo de estudio que enfrenta el sistema de cuidados en este ámbito.
A31	Mwonga, J., Potman, A. & Ollens, F. (2018). Job satisfaction and its relationship with organizational commitment: a democratic republic of Congo organizational perspective. <i>Acta Universitatis</i> , 18(1), 1-8.	2018	02	Jenny Mwonga, Adebayo Paul Potman, Frans Ollens	Cuantitativo	Satisfacción laboral, compromiso organizacional, República Democrática del Congo, apoyo psicológico	La muestra (n = 835) estuvo compuesta por personal con empleo fijo.	Los resultados de esta investigación revelaron que las variables de JS de los empleados de satisfacción con el supervisor, satisfacción con el salario, satisfacción con el trabajo en sí, satisfacción con la promoción y satisfacción con los compañeros influyeron en su nivel de compromiso afectivo, de permancia, normativo y global en el temoral, organización en la República Democrática del Congo, lo que podría influir positivamente en la intención de las empresas de permancecer en la organización.	Se sugiere explorar la relación y el impacto de otras variables, como la estructura organizativa, el tamaño y el liderazgo, como lo proponen Sempang, Rogier y Root (2002 - '05), así como cultura, clima, comportamiento de ciudadanos organizacionales y compromiso laboral.	Este estudio tuvo varias limitaciones. En primer lugar, la investigación se realizó en una sola organización. Aunque este enfoque facilita una comprensión más profunda de los constructos y la dinámica de la investigación, no sería posible generalizar los hallazgos a otras regiones o industrias. Por lo tanto, los estudios futuros podrían investigar las mismas relaciones en diferentes sectores, organizaciones e industrias. En segundo lugar, se utilizó un diseño transversal, que normalmente proporciona solo una instantánea de la interacción de las variables JS y DC en un momento dado. Por lo tanto, esto limitó la capacidad de los investigadores para explorar cómo los constructos bajo investigación podrían haber cambiado con el tiempo. Este asunto podría abordarse mediante el uso de un diseño longitudinal en investigaciones futuras.	No tiene pertinencia.
A32	Villafra, J. (2017). Claves empíricas de la satisfacción y del compromiso del talento en las organizaciones. <i>El Profesional De La Información</i> , 26(6), 1159-1170.	2017	02	Villafra	Cualitativo	Reputación corporativa, Gestión del talento, Cultura laboral, Marca empleador, Reputación interna, Satisfacción, Compromiso.	El estudio se realizó, entre otras, las valoraciones de una muestra de 18.458 trabajadores en España que evalúan a sus propias empresas.	Se resume en dos variables como el orgullo de pertenencia y la motivación y el reconocimiento se consultan en las claves más determinantes para vincular y comprometer a las personas con su organización.	El presente estudio apunta una nueva línea de investigación que podría denominarse la gestión reputacional del compromiso del talento en las organizaciones.	No se dirige a diferentes generaciones y a las imperancias que lo requieren.	Escoger las claves de las que depende el compromiso de las empresas con su empresa.

NUMERO	REFERENCIA DE LA FUENTE	AÑO	AUTORES	METODOLOGIA	PALABRAS CLAVE	MUESTRA	HALLAZGOS - CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES	LIMITACIONES DE ESTUDIO	PERTINENCIA DE LA FUENTE DE INFORMACION
A33	Chen, V. y Rodriguez, T. (2017). Análisis del liderazgo y su relación con la motivación laboral en Sociedad promotivación en Guayaquil. <i>Revista de comunicación de la UCA</i> , (44), 155-170.	2017	Colleen y Rodriguez	Cuantitativa- Encuestas	Motivación laboral, teorías organizacionales, comunicación organizacional, recursos humanos, clima laboral, S.E.R.L.I	Todo el personal de la Sociedad Promotivación para los líderes (S.E.R.L.I), que equivale a 53 personas.	La institución melva a su personal de varias formas, en su mayoría de los casos los reconocimientos es verbal pero al final del año, en otras ocasiones el reconocimiento es en juntas mensuales.	Aplicar o estimar el liderazgo ya que tiene influencia en la motivación laboral, trazado como resultado el cumplimiento de las metas u objetivos.	No hay limitaciones en el artículo.	No tiene pertinencia
A34	James L. Lucario, M. & Rojas, M. (2018). Determinant factors of labor productivity in clothing small and medium-size enterprises of the metropolitan area of Bucaramanga, Colombia. <i>Información tecnológica</i> , 28(5), 175-186.	2018	Lucy M. James Rojas	Cuantitativa	Productividad laboral, sector confecciones, pymes, factores determinantes	La población objeto de estudio corresponde a las pymes del sector confecciones del AMG, según datos de la Cámara de Comercio de Bucaramanga a agosto de 2018 el número de empresas de este sector según su tamaño es de 1526 micropymes (97,07%), 39 pequeñas empresas (2,48%) y 7 medianas empresas (0,45%), no se cuenta con grandes empresas.	Los hallazgos de la revisión de literatura incluyen diversas investigaciones en términos de PL, dando evidencia de aportes en diferentes sectores, sobresaliendo la cantidad de estudios del tema en el sector de la construcción, dada su importancia en las economías nacionales. Aunque el enfoque de la investigación es el sector confecciones, algunos elementos superados en la construcción pueden ser transferidos a las confecciones dadas la similitud entre los dos sectores en cuanto al uso intensivo de mano de obra, fundamentalmente de carácter operativo.	No se da recomendaciones.	Las Pymes enfrentan situaciones particulares de complejidad por limitaciones en capital humano y económico. En 38 Pymes de la zona se aplicó una encuesta sobre productividad laboral desde dos dimensiones: la humana y la del proceso productivo. Usando el análisis factorial exploratorio se identificó que para la dimensión humana los factores comportamiento igual y ambiente social de trabajo explican el 62,32% de la variabilidad de los datos. Los factores más influyentes de la dimensión del proceso productivo son gestión de procesos y capacidades/horror, los cuales explican el 59,42% de la variabilidad total de la dimensión.	La importancia del sector, junto con las necesidades particulares de las pymes, la multidimensionalidad de la productividad y la baja PL del sector en el AMG muestran la relevancia y pertinencia de esta investigación, con el objetivo de identificar los factores determinantes de la PL en pymes de confecciones del AMG, y así abrir caminos para su gestión en las organizaciones, aportando a la competitividad empresarial y al desarrollo regional.
A35	Hesarah, E. & Supard, S. (2020). Effect of work environment and salary on private school teachers in Indonesia. <i>Utapa y Pains : Latioamericana</i> , 25(6), 365-376.	2020	Hesarah, E. & Supard, S	Cuantitativa	Ambiente de trabajo, Cuantitativo Indonesia, Muestro privado, Salario, Satisfacción laboral	La población de este estudio eran todos profesores de secundaria de Muhammadiyah.	El salario contribuye a un mayor satisfacción laboral en comparación con las condiciones del entorno laboral para los maestros de escuelas privadas en Indonesia	Las escuelas Muhammadiyah en Yogyakarta, Indonesia, todavía necesitan hacer mejoras en términos de sistemas de nómina de maestros para organizaciones/empresas en el futuro	No hay limitaciones en el artículo.	La condición del entorno laboral es un aspecto del trabajo docente que es importante considerar por los gerentes de Instituciones Educativas porque la salud del ambiente laboral puede afectar los niveles de bienestar y satisfacción laboral de los docentes que les permite trabajar de manera óptima.
A36	Althweis S. (2005). Estilo de liderazgo y motivación de los empleados: un estudio del entorno laboral de Arabia Saudita. <i>Propósitos y Representaciones</i> , 8(2), 642-661.	2020	Al-Altweis S	Cuantitativa	Liderazgo, Motivación, Transformacional, Paternalista, Autoritario, Libertad-Salir, Saudí Arabia	La muestra aleatoria consistió en 130 respuestas válidas que incluye empleados que tienen varios años de experiencia en la vida laboral y la mayoría de ellos ocupaban puestos directivos.	Podríamos inferir que si los gerentes de las organizaciones son capaces de asegurar los estilos de liderazgo que se ven en la teoría y se ven en la práctica, pueden ayudar aumentando el nivel de motivación de sus empleados y que el estilo de liderazgo también influye en el entorno laboral.	Estos comités suelen tener gente a veces de dentro de la organización o de otros departamentos, dependiendo de la experiencia de las personas, quienes deben ser considerados apropiados para los comités, por lo que todas las recomendaciones y el formalos que deliberan en los comités suelen ser los que forman las decisiones.	Tiene la limitación de explicar el efecto general de liderazgo, pero no de efecto individual de cada variable independiente en la variable dependiente.	La importancia positiva general de los estilos de liderazgo y la motivación en las empresas.

NUMERO	REFERENCIA DE LA FUENTE DE INFORMACION	AÑO	Q	AUTORES	METODOLOGIA	PALABRAS CLAVE	MUESTRA	HALLAZGOS - CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES	LIMITACIONES DE ESTUDIO	PERTINENCIA DE LA FUENTE DE INFORMACION
A37	Rick, S., Ma, V. & Wilian, M. (2020). Model of Employee Motivation and Cooperative Performance. <i>Utopia Y Praxis Latinoamericana</i> , 25(1), 232-242.	2020	Q4	Rick, S., Ma, V. & Wilian, M.	Q4 El método utilizado fue descriptivo	Compensación, desempeño cooperativo, motivación de los empleados, liderazgo.	Escuela a 300 empleados	Los resultados mostraron que: 1) el liderazgo y la compensación tienen un efecto positivo significativo sobre la motivación. 2) El liderazgo, la compensación y la motivación tienen un impacto positivo y significativo en el desempeño de los empleados.	Sugieren que la compensación mejorará los logros de individuos, grupos o organizaciones que pueden incluir: records salariales.	No hay limitaciones en el artículo.	El desempeño de los empleados es el factor más importante para el éxito de una organización, por lo tanto, es necesario adoptar estrategias efectivas de recursos humanos que logran como objetivo mejorar el desempeño de los empleados y crear una cultura de alto desempeño en cualquier organización basada en prácticas de recursos humanos.
A38	Norris, L. B., Zetlin, T., & Medina, F. J. (2019). Impact of Online Training on Behavioral Transfer and Job Performance in a Large Organization. <i>Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones</i> , 35(1), 27-37.	2019	Q2	Norris, L., Theis, J. & Francisco, J.	Cuantitativo	Efectividad, transferencia de aprendizaje, estrategias de aprendizaje, reacciones, apoyo a la transferencia, banners.	Participaron 3500 empleados de un banco público.	El apoyo del supervisor contribuyó a explicar la transferencia del comportamiento; las estrategias cognitivas / búsqueda de ayuda explicaron el desempeño laboral. Se benefició el papel mediador de las reacciones a la formación y el apoyo a la transferencia mostró efectos moderadores en algunas áreas.	La investigación futura debe continuar investigando variables psicológicas que pueden incrementar la investigación poder explicativo del modelo, y extender el modelo a largo plazo en diversos entornos organizativo.	Las limitaciones de recursos como la falta de tiempo y el acceso a la tecnología.	Este estudio ofrece un modelo de investigación de la eficacia del entrenamiento al incluir tanto factores contextuales e individuales que son importantes para mejorar la eficacia.
A39	Pencastia, I., Herjono, S. & Sulistyono, B. (2020). Effects of work motivation and leadership on work satisfaction and employee performance: evidence from Indonesia. <i>The Journal of Asian Finance, Economics and Business</i> , 7(8), 307-307.	2020	Q2	Pencastia, I., Herjono, S., & Sulistyono, B. A.	Cuantitativo	Liderazgo, motivación laboral, satisfacción, desempeño, Indonesia.	Se seleccionaron un total de 355 muestras de Sukit Alam Ciel Mining Company. Usó un muestreo de forma proporcional y aleatoria muestreo.	Por tanto, la satisfacción laboral no medía los efectos del liderazgo y Motivación laboral hacia el desempeño de los empleados.	La sugerencia para el siguiente investigador es examinar otras variables de medición en el modelo de investigación porque, en este estudio, esa satisfacción laboral juega papel como variable mediadora.	Se da prioridad a aumentar el empoderamiento, a través del liderazgo porque los cambios en el modelo de investigación muestran la influencia total más significativa. Sin embargo, eso no significa que se debe prestar atención a los esfuerzos para aumentar la motivación laboral de los empleados porque esta variable también influye positivamente y significativamente en la satisfacción laboral.	La motivación política mejorará el desempeño de los empleados de acuerdo con lo que la gerencia está más enfocada en mejorar a los empleados a través del empoderamiento a través del aumento de la capacidad de liderazgo.
A 40	Mintrop, R. y Ordoñez, M. (2017). Motivación del trabajo docente en la era de los incentivos extrínsecos: metas de desempeño y compromisos prosociales al servicio de la equidad. <i>Archivos de análisis de políticas educativas</i> , 25, 44.	2017	Q2	Mintrop, R. & Ordoñez, M.	Datos cualitativo y cuantitativo	Motivación laboral, interés propio, ética de servicios, pago por rendimiento, responsabilidad, social.	Administración de un cuestionario a los docentes de las tres escuelas y profundizamos más profundamente en los motivos de trabajo durante cuatro rondas de entrevistas realizadas durante un periodo de dos años.	Los motivos laborales se consideran en gran medida internos, culturalmente y autodeterminado.	Encuentran formas para cualquier tipo de la gestión del desempeño para aprovechar, reforzar y aguzar, de manera positiva y afirmativa compromisos por la equidad, la justicia y el mérito moral de los estudiantes marginados y sustenidos, en contraposición a someter a los maestros a un sistema general de acciones correctivas.	Tales pequeñas escuelas instituciones no siguen un patrón del que se pueda derivar directamente.	Las expectativas y deberes de desempeño regulados en relación con motivos más internos o auto-impulsados.

NAME ID	REFERENCIA DE LA FUENTE	AÑO	AUTORES	METODOLOGIA	PALABRAS-CLAVE	MUESTRA	HALLAZGOS-CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES	LIMITACIONES DE ESTUDIO	PERTINENCIA DE LA FUENTE DE INFORMACION
A41	Castro, E., Tabernero, C., Fajardo, C., Lopez, B., Arenas, A., Moyano, M. & Cervillo, R. (2021). Type D personality and job burnout: exploring the protective role of intrinsic job motivation. <i>Burnout Research</i> , <i>10</i> , 100-108. Luz, X., y Qui, B. y Li, W. (2017). Los factores que influyen en la satisfacción en el trabajo y su relación con la intención de base laboral: un estudio a las empleadas que trabajan en su carrera como agente. <i>Análisis de psicología</i> , <i>35</i> (3), 691-707.	2021	Barber, Claudia B., Damen, Taber Christa Fajard 0, Marlene López, Alicia Arenas, Marcel Moyano y Rosario Cervillo o-Moyano	Cuantitativa	Burnout, Personalidad tipo D, Deserción emocional, Autorregulación para estar, Motivación laboral intrínseca.	En tres estudios diferentes (estudio 1 con 354 participantes, personal docente y administrativo de la Universidad de Oviedo, estudio 2 con 507 docentes y con 111 docentes) se analiza el papel que desempeñan variables autorregulatorias en la relación entre motivación intrínseca y personalidad tipo D (PTD) y el burnout.	Se obtienen las siguientes conclusiones: El trabajo involucra dos variables, a saber, satisfacción laboral e intención de rotación. (2) La satisfacción laboral predice la intención de rotación. (3) La satisfacción laboral predice la intención de rotación. (3) Los resultados del análisis de la estructura de la intención de rotación indican que la satisfacción laboral de las empleadas que tienen su carrera tiene una influencia significativamente negativa en la intención de rotación.	Las resultados más relevantes parecen ser que, aunque tenemos características más altas relacionadas con el PTD en un pequeño factor de riesgo para los niveles de apatamiento de los administradores y profesores, este efecto disminuye cuando se controla por la intención de autorregulación.	No hay recomendaciones.	El estudio investigó la satisfacción laboral en un estudio factorial exploratorio y análisis factorial confirmatorio. Luego, construyó un modelo de ecuación estructural de trayectorias para la intención de rotación y exploró la influencia del burnout en el momento de la satisfacción laboral en la intención de rotación.
A42	Reilly, L. y Gomez, V. (2017). Revisión del estado de la investigación en la salud y el bienestar del empleado: el rol del bienestar en el lugar. <i>Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones</i> , <i>33</i> (2), 95-106.	2017	Reilly y Gómez	Cuantitativa	Laborista transgeneracional. Salud, bienestar del empleado. Confianza en el líder. Bienestar afectivo. Bienestar psicológico.	La muestra estuvo constituida por 407 empleados de diferentes organizaciones de diferentes países (España, Colombia y México) en los cuales se consideró que podía haber una percepción sólida del liderazgo transgeneracional por parte de los seguidores y, por lo tanto, una relación diferente o consistente con esta relación de bienestar, debido a los valores culturales propios de estos países.	Esta investigación presenta los hallazgos principales de los estudios transgeneracionales. Para comprender mejor estas relaciones, se analizaron los factores que influyen en la satisfacción laboral y el bienestar psicológico en el lugar de trabajo. El estudio encontró que la confianza en el líder tiene un efecto positivo en la intención de rotación y el bienestar psicológico. Además, el bienestar psicológico tiene un efecto positivo en la intención de rotación y el bienestar psicológico. Los resultados indican que la confianza en el líder tiene un efecto positivo en la intención de rotación y el bienestar psicológico. Además, el bienestar psicológico tiene un efecto positivo en la intención de rotación y el bienestar psicológico.	El estudio investigó la satisfacción laboral en un estudio factorial exploratorio y análisis factorial confirmatorio. Luego, construyó un modelo de ecuación estructural de trayectorias para la intención de rotación y exploró la influencia del burnout en el momento de la satisfacción laboral en la intención de rotación.	No hay recomendaciones.	Los resultados obtenidos en este estudio muestran que los factores que influyen en la satisfacción laboral y el bienestar psicológico en el lugar de trabajo son diferentes para las generaciones más jóvenes y más antiguas. Los resultados indican que la confianza en el líder tiene un efecto positivo en la intención de rotación y el bienestar psicológico. Además, el bienestar psicológico tiene un efecto positivo en la intención de rotación y el bienestar psicológico.
A44	Marmorek, A., Reiss, W., Gignoux, R., Furnes, L. & Mørk, J. (2020). The reconnection of work motivation: Millennials vs other generations. <i>International Sociology</i> , <i>35</i> (4), 393-414.	2020	Marmorek, A., Reiss, W., Gignoux, R., Furnes, L. & Mørk, J.	Cuantitativa	Análisis de diferencias generacionales, medio de ecuaciones estructurales, motivación, teoría de la auto-determinación. Acceso: Openx	El propósito principal del estudio es identificar si los Millennials se diferencian de las generaciones anteriores en términos de motivación intrínseca y extrínseca en el trabajo. Los resultados indican que los Millennials tienen una motivación intrínseca más alta que las generaciones anteriores.	Este artículo analiza las diferencias generacionales en la valoración de las fuentes de motivación en el trabajo en comparación con el trabajo entre la generación de los Millennials y las generaciones anteriores, con el objetivo de ayudar a los gerentes a tomar decisiones de reclutamiento y multigeneracional en el sector.	Este artículo analiza las diferencias generacionales en la valoración de las fuentes de motivación en el trabajo en comparación con el trabajo entre la generación de los Millennials y las generaciones anteriores, con el objetivo de ayudar a los gerentes a tomar decisiones de reclutamiento y multigeneracional en el sector.	No hay limitaciones en el estudio.	Este artículo analiza las diferencias generacionales en la valoración de las fuentes de motivación en el trabajo en comparación con el trabajo entre la generación de los Millennials y las generaciones anteriores, con el objetivo de ayudar a los gerentes a tomar decisiones de reclutamiento y multigeneracional en el sector.

NUMERO	REFERENCIA DE LA FUENTE	AÑO	AUTORES	METODOLOGIA	PALABRAS CLAVE	MUESTRA	HALLAZGOS-CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES	LIMITACIONES DE ESTUDIO	PERTINENCIA DE LA FUENTE DE INFORMACION
A45	Bolívar, E., Pérez, M., Cacho, V. y Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. <i>Revista universidad y sociedad</i> , 12(3), 365-380.	2020	Bolívar, E., Pérez, M., Cacho, V. y Rodríguez, Y.	Cualitativo - Cuantitativo	Motivación, desempeño laboral, capital humano, teorías, competencias	Como población para la entrevista a 31 personas conformadas por el alcalde, directivos y jefes departamentales. Muestras que para la encuesta se contó con una población de 426 personas -compuestas por jefes departamentales, personal administrativo y cónyuges.	En términos generales, que existe un adecuado grado de motivación, el cual influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores GAD municipal del cantón Salinas.	Comparar sus resultados en cuanto al grado de motivación y su influencia en el desempeño laboral.	No hay limitaciones en el artículo.	No existe preferencia.
A46	Shuler, O. & Kinura, T. (2020). How Does Work Motivation Impact Employees' Investment at Work and Their Job Engagement? A Moderated-Mediation Perspective Through an International Lens. <i>Frontiers in Psychology</i> , 11(38), 1-16.	2020	Shuler, O. and Kinura T.	Cuantitativo	Motivación intrínseca y extrínseca, fuerte inversión en trabajo, compromiso laboral, estado laboral, moderación/moderación, diferencias culturales.	Para la prueba de hipótesis, este estudio llevó a cabo un cuestionario/investigación utilizando muestras de empleados de la empresa que también en una forma de educación superior (es decir, estudiantes que trabajan) y aquellos que no lo hacen (es decir, empleados "regulares" o que no son estudiantes).	Los análisis revelaron que el estado de trabajo/moderación de los efectos de la motivación intrínseca y extrínseca en la inversión en trabajo pasado tiempo y esfuerzo y en el compromiso laboral y que los efectos moderadores fueron corroborados por las diferencias entre países.	Implicaciones teóricas y prácticas y futuro: Se discuten sugerencias de investigación.	Limitaciones de tiempo objetivo de gestión de impresiones.	Este trabajo tiene como objetivo arrojar luz sobre los efectos que la motivación intrínseca y extrínseca, como moderadores, tienen una gran inversión de tiempo y esfuerzo en el trabajo y en el compromiso laboral. Mediante una encuesta de cuestionario, este estudio llevó a cabo un análisis de moderación/moderación considerando dos efectos condicionales: el estado del trabajador (estudiantes que trabajan vs. empleados) y el país (Japón vs. Japón), como posibles moderadores.
A47	Saadati, (2016). The Effect of Talent Management on the Succession and Profession Skills of Employees. <i>Revista Publicando</i> , 5(2), 751-751.	2016	Saadati	La metodología de la investigación es descriptiva-analítica	No existen resultados.	La población de la investigación incluye 518 empleados de la organización de seguridad social.	Los resultados demostraron que la gestión del talento y las habilidades profesionales de los empleados tienen efectos positivos y efecto directo (significativo) en la planificación de la sucesión de la fuerza humana talentosa. Los resultados de la investigación también indican los efectos de la selección de empleados, talentos en la planificación de sucesión y conservación de empleados talentosos en la planificación de sucesión.	Una aplicación importante es proporcionar una base de datos de los empleados para presentar un perfil a cada empleado/organización que muestra habilidades, educación e historia.	La literatura de este concepto es muy limitada y desconocida también en Japón, de una manera que las investigaciones realizadas en este campo se limitan a unos pocos comerciales e industriales organizacionales.	Este tema se considera muy importante en el momento. Debido a la pérdida de expertos, las organizaciones soportan grandes costos en el mundo moderno regional y este problema se suma a la falta de recursos humanos con las habilidades exigidas en el fin de sustitución y empleo.
A48	Brito, C., Pina, R., Carrión, D. (2020). Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio. <i>Información Tecnológica</i> , 31(1), 141-148.	2020	Brito-Carrillo, Clara, Prieto-Roldán, Remedios, & Carrión-Arceluz, Diego	Cuantitativo	Liderazgo, toma de decisión, motivación, control, clima organizacional, prestación de servicio.	La población estudiada está conformada por 90 colaboradores de los cuales 75 son operativos y 16 administrativos, para los cuales las muestras fueron 63 y 15 respectivamente, dichas muestras fueron calculadas tomando en consideración un margen de error de 5% y un nivel de confianza 95%.	Se puede observar que las dimensiones estímulo y orientación son percibidas por los colaboradores como favorables para el clima de la organización, ello queda evidenciado en los resultados obtenidos, ya que ambas unidades de análisis poseen porcentajes de respuesta por encima del 50% y 25%, para las opciones de respuesta de acuerdo y muy de acuerdo respectivamente. De igual modo se obtiene porcentajes iguales o superiores al 10% en la opción de respuesta indistinto, lo cual denota que para una pequeña parte de los encuestados les es difícil emitir una evaluación referente al estado de liderazgo de la organización, de igual modo se observan porcentajes de 0% para las opciones de desacuerdo y muy en	Se reformula el modelo de seguimiento y acompañamiento, con la finalidad que los colaboradores se sientan más apoyados por parte de la gerencia. La falta de elementos que faciliten la interacción, integración y guía de la gerencia a los colaboradores, constituyen un factor fundamental que desmotiva al personal; la gerencia debe implementar procesos de seguimiento, guía, acompañamiento y control, bajo el concepto de integralidad.	No hay limitaciones en el artículo.	No existe preferencia.

NUMERO	REFERENCIA DE LA FUENTE	AÑO	AUTORES	METODOLOGIA	PALABRAS CLAVE	MUESTRA	HALLAZGOS-CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES	LIMITACIONES DE ESTUDIO	PERTINENCIA DE LA FUENTE DE INFORMACION
A49	Sánchez, M. & Sánchez, P. (2018). Determinants of job satisfaction in wood and paper industry: study in Spain and findings in other countries. <i>Maderas, Ciencia y tecnología</i> , 20(4), 644-660.	2018	Piñero Sánchez, Z-Salero, María Carmen Sánchez.	Cuantitativa	Carencia forestal, desarrollo personal, mercado de trabajo, motivación, salarios	La muestra de la ECVT la formaron 3061 personas que representan a 1040920 personas en la población, pero al eliminar la falta de respuesta en algunas preguntas, quedó en 5841 personas. Filtrados y ponderados las cédulas correspondientes al sector forestal, industria de la madera y del papel, representaron a un total de 136153 trabajadores, representando este sector aproximadamente un 0,7% sobre el total nacional de trabajadores.	Se analizaron dos objetivos generales y dos objetivos específicos: el primer objetivo pretendió averiguar los factores que afectan a la satisfacción laboral en el sector forestal, madera y papel comparándolos con el conjunto nacional. En una escala de 0 a 10, los grados de satisfacción medios son elevados al moverse en el intervalo de 6-7 puntos, siendo el grado de satisfacción con el salario una de las dos variables con menor puntuación media (hecho que puede deberse a que en esas fechas los trabajadores han visto reducidos sus salarios fruto de la crisis económica). En el sector forestal, madera y papel, la posibilidad de promociones es la variable que produce menos satisfacción al igual que en el conjunto nacional, posiblemente consecuencia también del panorama de crisis último. Y la mejor satisfacción de los trabajadores forestales, madera y papel es la de trabajar en su actividad.	No hay recomendaciones.	La dificultad para conciliar la vida laboral con la familia, la percepción sobre la recompensa económica, y las relaciones con los jefes inmediatos.	La importancia de la motivación en la satisfacción laboral, otros estudios más específicos sobre la importancia de los factores motivacionales y/o de desarrollo personal en la industria de la madera y el papel.
A50	Zúñiga, S. & Ruano, V. (2016). Measurements of labor stress in teachers of a regional public high school. <i>Información tecnológica</i> , 25(1), 171-180.	2016	Sergio Jara Víctor León	Cuantitativa	Síndrome de burnout, Maslach burnout inventory, burnout, colegio público	Si bien el tamaño mínimo recomendado para la muestra fue de 31 educadores, finalmente se logró conseguir un total de 40 encuestas (45 docentes y 4 directivos).	De acuerdo a los resultados presentados y discutidos en las secciones anteriores, se puede obtener las siguientes conclusiones principales: (i) El nivel de Síndrome de Burnout es de tipo medio o bajo en los educadores del Liceo; (ii) La mayor parte de los educadores no muestran despersonalización, insensibilidad o despreocupación con los estudiantes; y (iii) La edad de los educadores no influye en los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.	Identificar los problemas que presentan los colaboradores, y emprender acciones correctivas por parte de los encargados del área de RRHH	No existieron limitaciones.	La investigación permite ver los resultados de este estudio que amogan gubernamentalmente que permitan observar con optimismo el futuro de la carrera docente en los Liceos públicos regionales
A51	Vieira, M. (2017). Motivación laboral en los servidores públicos de Ecuador. <i>Innovare-research journal</i> , 2(7), 101-108	2017	Vieira, M.	Cualitativo	Motivación, servidores públicos, sector público, empresas pública	En cada servidor público, se seleccionó una muestra entre empresas públicas y servidores públicos diferentes tiempos de servicio para determinar la interrelación de las variables y hacer inferencias a partir de la muestra sobre la población.	Los factores motivacionales tienen un cambio durante la última década, y actualmente los factores motivantes como remuneración, poder y relaciones personales no dejan de presentar un reto interesante para la gestión de motivación en el sector público, sin embargo son factores que motivan de cierta manera a estos servidores con un impacto menor que los demás porque siguen una necesidad momentánea.	Se hace imperativo fomentar esfuerzos para promover procesos de evaluación y diagnóstico para mejorar la afiliación, la necesidad de logro y reconocimiento entre los empleados públicos que son la base para la construcción de una sociedad basada en la solidaridad, justicia social, la igualdad de oportunidades.	No existieron limitaciones.	La importancia del estudio se encuentra en demostrar los resultados que permiten determinar que los factores más motivantes dentro de los servidores públicos en el Ecuador son la afiliación, necesidades de logro y el reconocimiento.
A52	Perra, M., Vidal, O., Ebel, S. y Beldke, G. (2019). Calidad de la comunicación y actitud de los empleados ante procesos de cambio organizacional. <i>Revista de psicología y ciencias afines</i> , 36(1), 155-170.	2019	Perra, M., Vidal, O., Ebel, S. y Beldke, G.	Cuantitativa	Cambio organizacional, Resiliencia al cambio, Comunicación de alta calidad, Diminución de la resistencia al cambio.	Se trabajó a partir de una muestra integrada con un total de 374 personas, las cuales fueron seleccionadas en forma aleatoria, a través de la plataforma de correo electrónico de la empresa. La muestra se conformó por mujeres (53%) y hombres (47%), empleados con experiencia comprendida principalmente entre los 21 y 40 años de edad (60%), entre 40 y 60 años de edad (36%) y otras (4%).	Este trabajo muestra la relación entre la calidad de la comunicación y la actitud de los empleados ante procesos de cambio organizacional.	La comunicación de alta calidad puede influir positivamente en las actitudes de los empleados hacia los cambios organizacionales y de esta manera, asegura el éxito del proceso de cambio, como así también mantener el buen funcionamiento de la organización.	La primera reside en el hecho de que no hubo un grupo de control. Los dos grupos experimentales se vieron expuestos a una intervención experimental, de la forma que no hay comparación con un grupo sin intervención. Bajados en esta intención, los autores recomiendan una futura replicación incluyendo un grupo de control. Además, el material de estudio era una situación de cambio organizacional ficticia, de la forma que los participantes probablemente no tenían un vínculo real con el proyecto de cambio organizacional.	El estudio confirma la importancia de la comunicación empresarial, calificada a través de canales tales como correos electrónicos, avises, mensajes de texto internos o videos y su efecto sobre las actitudes de los empleados.

NAME RO	REFERENCIA DE LA FUENTE	AÑO	Q	AUTORES	METODOLOGIA	PALABRAS CLAVE	MUESTRA	HALLAZGOS - CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES	LIMITACIONES DE ESTUDIO	PERTINENCIA DE LA FUENTE DE INFORMACION
A53	Pizarro, J., Flores, O., Ivorra, C., y Torrealba, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. <i>Revista venezolana de gerencia</i> , 24(87), 843-859.	2019	03	Pizarro, J., Flores, O., Ivorra, C., y Torrealba, E.	Cuantitativo GA	Estado de flow, motivación, satisfacción laboral, trabajadores.	De este estudio participaron 214 funcionarios, de salud pública de la ciudad de Iquique, Chile, los que respondieron diferentes instrumentos relacionados con las variables en estudio.	La presencia de Flow, Motivación Laboral y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Salud Pública, precisan una alta presencia de factores positivos. Entendiendo que los aspectos de una organización son relevantes en la vida del trabajador es importante resaltar que según Calaczeremhaly una buena actividad en el trabajo es la que presenta una gama muy alta de oportunidades para mejorar, permitiendo que los trabajadores experimenten como resultado. Creatividad como debe que siente al realizar su trabajo, ejecución máxima, es decir los trabajadores que dan su mayor esfuerzo, experimentan por lo general la sensación de flujo y por ende progresan de manera más eficaz en dicha actividad, desarrollando ciertas destrezas que el trabajador ya posee. En consecuencia, cuando se experimenta sensación de Flow los trabajadores manifiestan estar más satisfechos y más motivados.	Se recomienda inducir al personal al estado de flow, despertar los intereses por conocer y sentir disfrute en las actividades que desarrollan.	Es importante señalar limitaciones que deben ser tenidas en cuenta en futuras nuevas aplicaciones, por ejemplo, no haber tomado en cuenta factores como el nivel educativo y la ocupación del trabajador. Lo que podría haber enriquecido el estudio en sí, debido a que los resultados hubieran sido más precisos.	El estudio es importante porque presenta una gama muy alta de oportunidades para mejorar, permitiendo que los trabajadores experimenten como resultado. Creatividad como debe que siente al realizar su trabajo, ejecución máxima, es decir los trabajadores que dan su mayor esfuerzo, experimentan por lo general la sensación de flujo y por ende progresan de manera más eficaz en dicha actividad, desarrollando ciertas destrezas, así como, la capacidad de potenciar ciertas destrezas que el trabajador ya posee.
A54	Morris, M. & Diaz, M. (2020). Motivation and job satisfaction of nursing staff at the San Francisco support hospital. <i>Investigo</i> , 2018. <i>Revista científica de ciencias de salud</i> , 12(2), 1-5.	2018	04	Merley Montes	Cuantitativo	Motivación laboral, satisfacción laboral.	La población de estudio estuvo compuesta por 70 personas, que constituyeron el personal de enfermería.	En cuanto a la correlación de la motivación y la satisfacción laboral muestra una relación moderada directa y significativa.	De igual modo, es necesario tomar en cuenta las expectativas personales y profesionales para establecer un diagnóstico situacional que permita identificar los problemas, y el diseño de acciones a mejorar, con la finalidad de encontrar aquellos aspectos que sean necesarios y lograr mejor.	No existen limitaciones.	Importancia, retroalimentación y autonomía presentan niveles medio con tendencia a alta, mientras que las dimensiones densidad y variedad de la tarea, presentan mayormente nivel bajo.
A55	Herrera, L., Narango, P., Belarmino, L. y Hurtado, L. (2017). Factores que determinan la motivación laboral en empleados del sector público del municipio de Medellín y municipio de la Estrella. <i>Revista CIES</i> , 8(1), 23-42.	2017	04	Herrera, L., Narango, P., Belarmino, L. y Hurtado, L.	Cualitativo - Cuantitativo	Motivación, Recurso humano; Inteligencia Emocional; Percepciones de mejoramiento; Círculo organizacional.	Aplicando el cuestionario a 400 empleados. El cuestionario consta de 24 preguntas y se aplicó de forma física entre abril y mayo de 2017.	Para esto se hace necesario en toda organización que el departamento de gestión humana cuente con más autonomía y personal capacitado, para lograr un acompañamiento consistente al empleado haciendo sentir el respaldo de la compañía, asegurándole así el respaldo de la organización.	Para el bienestar laboral se tiene que elaborar un buen proceso de etapas que exigen el personal para que se sientan involucrados en su centro de labores.	Se puede observar que en estas entidades la edad no es factor limitante para el trabajador, sino embargo se evidencia que a medida de la edad es 36 años.	Esta investigación permitió no solo diagnosticar cuáles son los niveles de motivación de los empleados, sino también las principales causas (variables para cada empresa) brindando herramientas para su intervención.
A56	De Oliveira, A., Antonelli, R. & Pontufek, H. (2021). Burnout syndrome and quality of professional life: a study in accounting offices in the south-east Paraná. <i>Revista Avanços</i> , 28(2), 242-257.	2021	02	De Oliveira, Antonelli R. Pontufek	Cuantitativo	Síndrome de Burnout, Calidad de vida profesional, Estrés, Oficinas de contabilidad.	100 cuestionarios respondidos, 99 se consideraron válidos para el análisis.	La relación entre las variables investigadas, contrastándose en los profesionales de la oficina de contabilidad en Brasil, contribuyendo a la composición de una agenda de estudios sobre el tema.	Explicar las características distintivas del apoyo organizacional en las firmas de contabilidad y permitir hallazgos que puedan contribuir a mejorar la calidad de vida en áreas de la contabilidad, o incluso para los profesionales de otras áreas, promoviendo la calidad de vida en el trabajo.	El perfil de la muestra de investigación estaba compuesto en su mayoría por profesionales más jóvenes, con un tiempo relativamente corto en la empresa, y en su mayoría mujeres.	La importancia de los temas. Síndrome de Burnout y Calidad de Vida en el Trabajo, especialmente entre los profesionales de la contabilidad, teniendo en cuenta que ciertos factores en la vida de estos profesionales pueden conducir al desarrollo del síndrome de Burnout, y factores que pueden mitigar o promover su aparición.

NUMERO	REFERENCIA DE LA FUENTE	AÑO	AUTORES	METODOLOGIA	PALABRAS CLAVE	MUESTRA	HALLAZGOS - CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES	LIMITACIONES DE ESTUDIO	PERTINENCIA DE LA FUENTE DE INFORMACION
A57	Medrano Lopez, O. & Aurrutia Irujo, E. (2019). Percepción de cultural values in employees and their importance in industry. <i>Comunidad y Administración</i> , 65(13), 1-38	2019	Medrano, O. & Aurrutia, E.	Cuantitativa	Valores culturales, performance, modelo de estructura de ecuaciones.	El diseño de la investigación responde a una hipótesis cuantitativa de diseño no experimental a partir de una muestra de 200 trabajadores de tipo probabilístico de selección aleatoria simple estratificada. El estudio es correlacional.	Concurrimos y enfatizamos que los hallazgos 1. Over que el trabajo les ayuda a cumplir sus misiones en la vida. 2. Desembarar en sentido de gratitud por el trabajo que tienen. 3. Delivarse al mundo de su trabajo con frecuencia. 4. Aceptar nuevos desafíos de trabajo e involucrarse a los rituales de trabajo. 5. Tener confianza y una conexión personal con sus compañeros de trabajo.	Para el caso general de cultura valores, resulta particularmente importante para el rendimiento.	No existen limitaciones.	Es importante establecer estrategias y medidas de gestión que promuevan una adaptación en su personal, esto ayudará a las empresas a mejorar el desempeño de los empleados, así como mejorar la calidad y lograr objetivos organizacionales que atraerán su competitividad.
A58	Cherry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. <i>Comunicación</i> , 18(1), 25-34.	2018	Hector Omar Chery Conder	Cuantitativa	Comunicación interna, clima organizacional, sector público, educación, gestión educativa.	Corresponde al tipo de investigación cuantitativa de diseño no experimental a partir de una muestra de 200 trabajadores de tipo probabilístico de selección aleatoria simple estratificada. El estudio es correlacional.	Los resultados de la investigación precisan una correlación significativa entre la comunicación interna, el clima organizacional y las dimensiones grado de estructura y su influencia en el cargo, consolidación, entusiasmo y apoyo, orientación hacia la recompensa y orientación hacia el desarrollo y promoción en el trabajo. Se evidencia la existencia de un clima caracterizado de acuerdo a la percepción de los propios trabajadores.	La comunicación interna es una herramienta estratégica clave en todo terreno local y las organizaciones, puesto que su aplicación y manejo de información corporativa comunicacional puede mejorar considerablemente a las colaboraciones los objetivos y valores estratégicos, que son la base de la institución.	Para la baja percepción del clima organizacional en las entidades públicas se da también, de alguna manera, por la desigual remunerativa, falta de un programa de incentivos, dificultad para ser promovido, deficientes condiciones de trabajo (relativas al espacio), ubicación, higiene, seguridad y salud en el trabajo y falta de liderazgo. De igual forma por el docente trabajo en equipo, malas relaciones humanas, alta rotación, traducción en eficiencia y baja productividad.	Definición C1. Un proceso a través del cual un conjunto de significados toma forma de mensaje y es traducido a una persona o un grupo de ellas, de tal manera que el significado percibido debe ser equivalente a lo que los indicadores de mismo mensaje transmiten.
A59	Tziner, A., Atidier, O. & Bar, Z. (2019). Revolving work engagement from mediated mediation variance point. <i>Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones</i> , 35(3), 207-215.	2019	TZINER, Aharon, SHK OLER, O y BAR ZUR, Bar-E	Cuantitativa	Motivación intrínseca y extrínseca, inversión en trabajo duro, implicación en el trabajo. Tipo de cambio: laboral, Motivación, medición, Variable supuestos.	Se recopilaron datos de 242 sujetos empleados en alta tecnología.	Los más significativos que afectan el factor por el cual HRM puede resultar en resultados positivos es la inversión de esfuerzo, y no el tiempo dedicado a la lugar de trabajo. El momento más importante de esta afirmación es que mientras que los trabajadores supuestamente pueden pasar una gran cantidad de tiempo en el trabajo, en realidad, es posible que no estén trabajando (concentradamente) en su tarea asignada en absoluto, una situación ajustada como "presentismo".	La muestra estaba compuesta principalmente por ingenieros e ingenieras. Sugierimos realizar estudios longitudinales, incorporando otras posibles variables moderadoras (como ética de trabajo, valores culturales y género) y procesos de investigación adicionales (estudiantes en una empresa de alta tecnología. Por lo tanto, recomendamos replicar este estudio con empleados que son representantes de otros, diferentes tipos de ocupaciones y de una variedad de organizaciones ajustas.	A partir de lo descrito, se vio por consiguiente realizar el estudio en este tipo de organizaciones públicas con el objetivo de analizar la satisfacción laboral en tiempos de Covid-19 en colaboradores de gobiernos locales según variables socio laborales.	Descubrimos que la motivación extrínseca puede actuar a la inversa con el trabajo (para ingenieros). Esto aplica la noción de que la motivación extrínseca podría disminuir, o incluso anular, el impulso intrínseco al trabajo.
A60	Bello, R., Morales, E., Gamarra, M. & Callaña, J. (2021). Job satisfaction in times of covid-19 in workers of local governments from Arequipa. <i>Universidad Ciencia y Tecnología</i> , 25(106), 4-11.	2021	Bello Medina, Rito Santos, Morales Pazo, Berta, Gamarra, Candelario María, Callaña, Berta, Callaña López, José Manuel	Cuantitativa	Job satisfaction, Covid-19, local governments, workers.	500 participantes	Un aspecto central que genera insatisfacción en los colaboradores en tiempos de Covid-19, es que a los meses se les redujo considerablemente el sueldo y a los meses se le cortaron las expectativas de desarrollo profesionalmente.	Con respecto a la dimensión desempeño de tareas, el bienestar en algunos casos es favorable porque cuentan con las autorizaciones, autorización y el salario para colaborar y en otros es desfavorable porque no cuentan con los recursos y tecnología necesaria para poder cumplir con su trabajo, teniendo un impacto significativo en el nivel de satisfacción laboral.	Además, los datos son inconsistentes. En consecuencia, no se pueden generalizar los resultados. Examinar los procesos por los cuales la motivación laboral fluctúa (técnicas MOSCOWS).	Finalmente, el estudio es relevante por las características, el contexto y las actividades actuales, especialmente que sea de apoyo para las disciplinas científicas que se investigan en las instituciones públicas.

Nota. En el anexo 3, se muestra la ubicación de los artículos científicos considerados en la rejilla de revisión sistemática.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, PEREZ MEDINA GABY SADITH, PUMA CABELLO CARLA LUISA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "REPERCUSIÓN DE LA MOTIVACIÓN EN EL COMPORTAMIENTO LABORAL DEL TALENTO HUMANO. 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
PUMA CABELLO CARLA LUISA DNI: 73123940 ORCID 0000-0001-6136-966X	Firmado digitalmente por: CLPUMAP el 12-12-2021 12:14:22
PEREZ MEDINA GABY SADITH DNI: 48698676 ORCID 0000-0002-7914-7659	Firmado digitalmente por: GPEREZM45 el 12-12-2021 00:20:49

Código documento Trilce: INV - 0522698