



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

MOTIVACIÓN LABORAL COMO FACTOR DE DESARROLLO EMPRESARIAL: UNA REVISIÓN DE LA LITERATURA CIENTÍFICA

Trabajo de investigación para optar el grado de:

Bachiller en Administración

Autores:

Alexis Israel Carrera Salas

Irene Estefany Varoni Constantino

Asesor:

Mg. Cesar Augusto Smith Corrales

Lima - Perú

2021

DEDICATORIA

Dedicamos el presente trabajo a nuestros padres por su apoyo incondicional y a Dios por que nos brindó las fuerzas necesarias para cumplir uno de nuestros objetivos.

AGRADECIMIENTO

Queremos agradecer con todo el corazón a nuestras maravillosas familias, las cuales siempre han creído en nosotros. Les dedicamos el presente trabajo porque han fomentado en nosotros en la superación y mejora continua en nuestra vida, a la Universidad Privada del norte por habernos inculcado todos los conocimientos necesarios para poder afrontar los retos en el futuro.

Tabla de Contenido

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO.....	3
Tabla de Contenido	4
ÍNDICE DE TABLAS	5
RESUMEN	6
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	7
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	10
CAPÍTULO III. RESULTADOS	13
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	15
REFERENCIAS	17

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Estrategia de búsqueda.....	12
Tabla 2. Selección de estudios	14
Tabla 3. Características de los estudios incluidos	15

RESUMEN

La investigación denominada la Motivación Laboral como factor de desarrollo empresarial: una revisión de la literatura científica. Se planteo como objetivo Analizar la motivación laboral como factor de desarrollo empresarial: una revisión de la literatura científica; utilizó como método la búsqueda se realizó en bases de datos como: Proquest y Scopus, utilizando como criterios de elegibilidad, que se tratara de artículos científicos, publicados en español, entre 2005 y 2020 y la pertinencia del tema. Los resultados mencionados donde se puede evidenciar que la motivación laboral en casi todos los casos es extrínseca, y que se ejecuta en base a reconocimientos de índole económicos, pero sin embargo solo un pequeño grupo se ve beneficiado como en el caso de la investigación de Calderón, V.,N.Checa, & Caguana, T. H. R. (2018). institución motiva a su personal de varias formas, en la mayoría de los casos el reconocimiento es verbal pero al final del año, en otras ocasiones el reconocimiento es en juntas mensuales. Tan solo una pequeña parte de los trabajadores representado por el 14.81%.

PALABRAS CLAVES: motivación, empresas, capacidad, trabajo

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

En las diferentes empresas a nivel internacional hay una tendencia en mejorar la retención del personal, países como EE.UU, Japón y países europeos han desarrollado esos mecanismos que permiten verificar y controlar la gestión de rotación del personal y estar pendiente a los distintos cambios a nivel mundial, con la finalidad de buscar mejoras continuas para el beneficio de la empresa en cuanto a productividad y retención del personal.

En el Perú esas tendencias han ido creciendo con el pasar de los años, a través de las distintas investigaciones que se han venido dando en relación con la motivación y retención del personal, como es que estas variables influyen directamente en la productividad y crecimiento de la empresa u organización.

Ante estas circunstancias, uno de los factores más importantes para el desarrollo de las organizaciones es la motivación de los recursos humanos, este factor se convierte en preponderante toda vez porque permite evitar la rotación de personal y permite la retención del talento.

En ese sentido, Sobeida del Carmen, A. S., Yumaira Matilde, Q. R., & Merys Emilia Bolívar Aparicio. (2016) la motivación laboral, pareciera verse perturbada por factores de la dinámica organizacional, entre los cuales las investigadoras han observado posturas gerenciales tradicionales, dificultades para trabajar en equipo, exigencias burocráticas administrativas, (p.57)

Como se evidencia en la realidad los programas de motivación se centran en los estímulos económicos mayormente, es decir en motivación extrínseca. Lo que genera muchas veces una competencia dentro de la organización, lo que ocasiona en muchos casos problemas en el clima laboral.

Considerando, lo anterior se ha establecido la siguiente interrogante: **¿Cómo se presenta la motivación laboral como factor del desarrollo empresarial?**

En ese sentido, se consideró plantear el objetivo siguiente: Analizar como la motivación laboral se presenta como factor de desarrollo empresarial.

Esta investigación es importante porque ponen en evidencia la manera cómo ha sido abordado el tema de estudio dentro del período escogido para el análisis.

Los diez (10) artículos científicos que permiten el desarrollo de la revisión sistemática, son los siguientes:

1. Brochet, N. D. J. D. (2011). La motivación laboral, clave en una empresa. Portafolio, <https://www.proquest.com/trade-journals/la-motivación-laboral-clave-en-una-empresa/docview/852721165/se-2?accountid=36937>
2. Calderón, V., N. Checa, & Caguana, T. H. R. (2018). NÁLISIS DEL LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN LABORAL EN S.E.R.L.I. SOCIEDAD PRO-REHABILITACIÓN EN GUAYAQUIL EN EL AÑO 2016. Revista De Comunicación De La SEECI, (44), 155-170. <http://dx.doi.org/10.15198/seeci.2017.44.155-170>
3. Irene Rodríguez S. (2013, Sep 04). Perfeccionismo y motivación laboral llevarían a la adicción. La Nación <https://www.proquest.com/newspapers/perfeccionismo-y-motivación-laboral-llevarían-la/docview/1429606086/se-2?accountid=36937>
4. López-Fernández, D., Alarcón, P., P., Tovar, E., & Alonso, S. (2016). El Modelo de Gestión del Conocimiento Motivacional: propuesta de aplicación en el sector bibliotecario/The Motivational Knowledge Management Model: proposal to apply it in the library sector. Revista Espanola De Documentacion Cientifica, 39(4), 1-15. <http://dx.doi.org/10.3989/redc.2016.4.1302>

5. Motivación intrínseca y extrínseca. (2015, Apr 14). Reforma
<https://www.proquest.com/newspapers/motivación-intrínseca-y-extrínseca/docview/1672885936/se-2?accountid=36937>
6. Motivación laboral aumenta productividad en las empresas. (2009, Dec 02). Notimex
<https://www.proquest.com/newspapers/motivación-laboral-aumenta-productividad-en-las/docview/429230394/se-2?accountid=36937>
7. Ruz, J. P., Collarte, D. F., Peña, C. I., & Urbina, E. T. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. Revista Venezolana De Gerencia, 24(87), 843.
<http://dx.doi.org/10.31876/revista.v24i87.24640>
8. Sobeida del Carmen, A. S., Yumaira Matilde, Q. R., & Merys Emilia Bolívar Aparicio. (2016). ESTILO GERENCIAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LAS ESCUELAS BÁSICAS DEL MUNICIPIO MIRANDA. *Negotium*, 12(35), 56-79. Retrieved from
<https://www.proquest.com/scholarly-journals/estilo-gerencial-y-motivación-laboral-en-las/docview/1911611653/se-2?accountid=36937>
9. Torres-Castillo, F., & Cantú-Mata, J. L. (2020). MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA ORGANIZACIÓN DE SERVICIOS SIN FINES DE LUCRO. *Interciencia*, 45(12), 549-555. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/motivación-y-satisfacción-laboral-en-una/docview/2485577863/se-2?accountid=36937>
10. Vargas, I. (2010, 04). 4 mitos de la motivación laboral. Expansión
<https://www.proquest.com/newspapers/4-mitos-de-la-motivación-laboral/docview/213615927/se-2?accountid=36937>

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

La revisión sistemática al ser un tipo de investigación que hace una recopilación rigurosa de distintos estudios sobre un tema en particular. De esta forma, se quiso indagar la disposición o predilección de la literatura científica en el abordaje de la motivación laboral como parte del éxito empresarial para esto se formula en los términos siguientes: ¿Cómo se presenta la motivación laboral como factor del desarrollo empresarial?

Estrategias de búsqueda

Para asegurar la idoneidad del proceso de búsqueda, se utilizaron algunas estrategias y descriptores directamente relacionados con la pregunta de la investigación. En tal sentido, se inició la búsqueda de los estudios o artículos científicos, utilizando como bases de datos Proquest y Scopus

En lo que se refiere a los descriptores se dio inicio usando frases completas emanadas de la conjunción de ambas variables de estudio por ejemplo “motivación laboral”, “motivación en el trabajo”, “motivación”, “desarrollo empresarial”, “motivación como base del desarrollo”

Igualmente, se aplicó como estrategia de búsqueda el uso de conectores booleanos tales como “and”, “or”; en tal sentido, se utilizaron de la siguiente manera: “motivación and laboral”, “motivación or trabajo”, “motivación”, “desarrollo and empresarial”, “motivación como base del desarrollo”

De igual manera se hizo uso de la búsqueda avanzada utilizando como filtros el año de publicación (entre 2005-2020), el idioma (español) y el tipo de documento (artículos científicos), todo con la idea de afinar la búsqueda y alcanzar la mayor cantidad de artículos relacionados con el tema bajo análisis y de cumplir con los criterios de inclusión.

Criterios de inclusión o selección

A fin de ser más eficientes en la búsqueda de información se establecieron algunos criterios de inclusión, referidos por una parte a los atributos de las publicaciones es decir, la pertinencia del tema o relación con las variables de estudio, la naturaleza de los estudios, el tiempo de producción y el idioma; en tal sentido, la presente revisión sistemática, está referida sólo a artículos científicos, cuya data sea exclusivamente de la última década, es decir, del período 2005-2020, publicados en español.

En consecuencia, se descartaron o se excluyeron los trabajos que no cumplieran estos parámetros, es decir, que no se incluyeron estudios que no fueran artículos científicos, quedando excluidos los libros o artículos de libros y las tesis de grado; los trabajos realizados en un período distinto al seleccionado y en otros idiomas que no fueran redactados y publicados en el idioma español.

Los criterios de búsqueda de información se muestran en la tabla siguiente:

Tabla 1

Estrategia de búsqueda

Recursos o fuentes de información	Proquest y Scopus.
Estrategias de búsqueda	Uso de palabras clave: “motivación laboral”.
Criterios de Elegibilidad y selección	<ul style="list-style-type: none"> - Atributos de las publicaciones: pertinencia del tema o relación con las variables de estudio. - Tipos de productos académicos (artículos científicos) - Período: década pasada (2005-2020) - Idioma: español

En este sentido, se consiguieron diez (10) artículos o *papers* y se seleccionaron o incluyeron diez (10) artículos científicos porque cumplieron los criterios de inclusión o selección (pertinencia de la información, tipo de productos académicos, período e idioma); por el contrario, no se han excluido ningún artículo fijados en la presente revisión sistemática.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Selección de estudios

Para la presente revisión sistemática se ha considerado un total de 10 artículos que formaron parte de la búsqueda inicial de esta investigación. Tal como quedó establecido en el capítulo anterior, se estableció como criterios de inclusión además de la calidad de las publicaciones, la pertinencia del tema o su relación con las variables de estudio, de manera que pudieran darle respuesta a la pregunta de investigación; se consideró además la naturaleza de los estudios, el idioma y el tiempo de publicación; en consecuencia, sólo se consideraron artículos científicos, publicados en los últimos 15 años en idioma español, que fueran publicados en bases de datos reconocidas por su calidad académica.

Tabla 2

Selección de estudios

ARTÍCULOS	CANTIDAD	PORCENTAJE (%)
ARTÍCULOS REVISADOS	10	100
ARTÍCULOS INCLUIDOS	10	100
ARTÍCULOS EXCLUÍDOS	0	0
TOTAL		100%

Nota: elaboración propia

En la tabla 3 se evidencian las características de los estudios incluidos en la revisión sistemática, relacionadas con el idioma, tipo de estudio y la temática abordada por los respectivos autores.

Tabla 3

Características de los estudios incluidos (idioma, tipo de estudio y temática abordada)

CARACTERÍSTICA		CANTIDAD	PORCENTAJE %
IDIOMA	Español	10	100
TIPO DE ESTUDIO	Artículo científico	10	100
TEMÁTICA	Motivación laboral.	10	100

Nota: elaboración propia

Interpretación: En la tabla 3 se evidencian las características de los estudios relacionadas con el idioma, el tipo de estudio y la temática abordada, las cuáles se relacionan con los criterios de inclusión establecidos, evidenciándose que los 10 artículos (100%) de los estudios seleccionados son papers o artículos científicos, publicados en español y abordan la fotografía como herramienta de comunicación, por lo que contribuyen a dar respuesta a la pregunta de investigación.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Considerando las conclusiones a las que llegan los artículos mencionados donde se puede evidenciar que la motivación laboral en casi todos los casos es extrínseca, y que se ejecuta en base a reconocimientos de índole económicos, pero sin embargo solo un pequeño grupo se ve beneficiado como en el caso de la investigación de Calderón, V., N. Checa, & Caguana, T. H. R. (2018). institución motiva a su personal de varias formas, en la mayoría de los casos el reconocimiento es verbal pero al final del año, en otras ocasiones el reconocimiento es en juntas mensuales. Tan solo una pequeña parte de los trabajadores representado por el 14.81%.

Del mismo modo es preciso resaltar que la mayoría de las investigaciones coincide que la motivación es un factor importante Según Brochet, N. D. J. D. (2011). Por esta razón, los administradores, directores o gerentes deben interesarse en recurrir a aspectos relacionados con la motivación, para coadyuvar en la consecución de las metas empresariales.

Asimismo, se puede mencionar que el estilo gerencial afecta la motivación laboral y los jefes comunican los mensajes y despliegan su liderazgo; por ello en los cursos trabaja con el lenguaje verbal y no verbal, ya que los líderes necesitan aprender a reforzar los mensajes con fuerza y seguridad.

Margarita Chico, menciona que esto favorecerá la auto motivación, ya que los trabajadores reconocerán diversos factores positivos y gradualmente serán miembros más creativos y conciliadores, podrán controlar el estrés y manejar sus sentimientos y los ajenos.

Del mismo modo los cambios que se deriven serán trascendentales si lo que se busca es contar con una cultura organizacional fuerte que aporte a la productividad de la empresa,

además de trabajadores satisfechos que avancen en ese sentido.

Esto se puede evidenciar que el Estilo Gerencial y la Motivación Laboral en las se determinó una relación muy baja, positiva y estadísticamente significativa entre las variables, significando con ello que el estilo gerencial ejercido por los directivos se relaciona de forma muy baja con la motivación laboral.

Y finalmente Vargas (2010) permitió establecer un clima organizacional agradable, en el que la gente quiera desarrollarse y no salir "corriendo a buscar otro trabajo", implica empezar por buscar en cuestiones personales; acciones a través de las cuales el trabajador sienta que puede tener un mejor equilibrio entre lo laboral y lo personal. Lo que permite concluir que existe una relación entre el liderazgo, la motivación y la productividad.

REFERENCIAS

- Brochet, N. D. J. D. (2011). La motivación laboral, clave en una empresa. Portafolio, <https://www.proquest.com/trade-journals/la-motivación-laboral-clave-en-una-empresa/docview/852721165/se-2?accountid=36937>
- Calderón, V., N. Checa, & Caguana, T. H. R. (2018). NÁLISIS DEL LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN LABORAL EN S.E.R.L.I. SOCIEDAD PRO-REHABILITACIÓN EN GUAYAQUIL EN EL AÑO 2016. Revista De Comunicación De La SEECI, (44), 155-170. <http://dx.doi.org/10.15198/seeci.2017.44.155-170>
- Irene Rodríguez S. (2013, Sep 04). Perfeccionismo y motivación laboral llevarían a la adicción. La Nación <https://www.proquest.com/newspapers/perfeccionismo-y-motivación-laboral-llevarian-la/docview/1429606086/se-2?accountid=36937>
- López-Fernández, D., Alarcón, P., P., Tovar, E., & Alonso, S. (2016). El Modelo de Gestión del Conocimiento Motivacional: propuesta de aplicación en el sector bibliotecario/The Motivational Knowledge Management Model: proposal to apply it in the library sector. Revista Espanola De Documentacion Cientifica, 39(4), 1-15. <http://dx.doi.org/10.3989/redc.2016.4.1302>
- Motivación intrínseca y extrínseca. (2015, Apr 14). Reforma <https://www.proquest.com/newspapers/motivación-intrínseca-y-extrínseca/docview/1672885936/se-2?accountid=36937>
- Motivación laboral aumenta productividad en las empresas. (2009, Dec 02). Notimex <https://www.proquest.com/newspapers/motivación-laboral-aumenta-productividad-en-las/docview/429230394/se-2?accountid=36937>
- Ruz, J. P., Collarte, D. F., Peña, C. I., & Urbina, E. T. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. Revista Venezolana De Gerencia, 24(87), 843. <http://dx.doi.org/10.31876/revista.v24i87.24640>
- Sobeida del Carmen, A. S., Yumaira Matilde, Q. R., & Merys Emilia Bolívar Aparicio. (2016). ESTILO GERENCIAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LAS ESCUELAS BÁSICAS DEL MUNICIPIO MIRANDA. Negotium, 12(35), 56-79. Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/estilo-gerencial-y-motivación-laboral-en-las/docview/1911611653/se-2?accountid=36937>

Torres-Castillo, F., & Cantú-Mata, J. L. (2020). MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA ORGANIZACIÓN DE SERVICIOS SIN FINES DE LUCRO. *Interciencia*, 45(12), 549-555. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/motivación-y-satisfacción-laboral-en-una/docview/2485577863/se-2?accountid=36937>

Vargas, I. (2010, 04). 4 mitos de la motivación laboral. *Expansión* <https://www.proquest.com/newspapers/4-mitos-de-la-motivación-laboral/docview/213615927/se-2?accountid=36937>