



UNIVERSIDAD  
PRIVADA  
DEL NORTE

# FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración y Gestión Comercial

“Motivación y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores. Revisión de la Literatura de los últimos 8 años”

Trabajo de investigación para optar al grado de:

**Bachiller en Administración y Gestión Comercial**

**Autores:**

Vanessa Victoria Zapata Huiman

José Antonio Montalván Prella

**Asesor:**

Ing. Danny Zelada Mosquera

Trujillo - Perú

2019

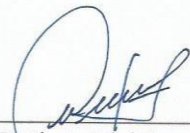
### ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El Asesor Dr. ALBERTO ZELADA ZEGARRA, docente de la Universidad Privada del Norte, facultad de Negocios, carrera profesional de Administración y Gestión Comercial, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación, desarrollo, revisión de fondo y forma (cumplimiento del estilo APA y ortografía) y verificación en programa de antiplagio del Trabajo de Investigación del o los estudiantes(s)/egresado (s):

- Montalván Prella José Antonio
- Zapata Huiman Vanessa Victoria

Por cuanto, **CONSIDERA** que el Trabajo de Investigación titulado “MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES”, para optar al grado de bachiller por la Universidad Priva del Norte, reúne las condiciones adecuadas en forma y fondo, por lo cual, **AUTORIZA** su presentación.

Trujillo, 05 de Febrero del 2019



Dr. Alberto Zelada Zegarra  
Asesor

**ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

El Director/Coordinador LUIGI VATSLAV CABOS VILLA, de la carrera de Administración y Gestión Comercial de la Universidad Privada del Norte, ha procedido a realizar la evaluación del Trabajo de Investigación del (o los) estudiante (s)/egresado (s):

- Montalván Prella José Antonio  
(Nombre completo de estudiante o egresado)
- Zapata Huiman Vanessa Victoria  
(Nombre completo de estudiante o egresado)

Para aspirar al grado de bachiller con el Trabajo de Investigación titulado: Motivación y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores. Revisión de la literatura de los últimos 8 años. Luego de la revisión, en forma y contenido, del Trabajo de Investigación expresa el siguiente resultado:

Aprobado

Calificativo:

( ) Excelente: De 20 a 18.

( ) Sobresaliente: De 17 a 15.

Bueno: De 14 a 13.

Desaprobado

Trujillo, 05 de Febrero del 2019  
(Lugar) (día) (mes) (año)

Ing. Luigi Cabos Villa  
COORDINADOR ACADÉMICO AREA NEGOCIOS INA  
UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

Ing. Luigi Vatslav Cabos Villa

Coordinador de Carrera

## DEDICATORIA

A mi familia en especial a mis padres Francisco y Rosa que me enseñan cada día el valor que significa la familia y que juntos con mi hermano Robert siempre formamos un gran equipo; son mi gran motivación y mi sostén que me acompañan siempre en cada reto que me propongo dándome esas ganas de seguir emprendiendo mis sueños.

**Vanessa Victoria Zapata Huiman**

dedico en primer lugar a Dios por brindarme la oportunidad de existir y permitirme obtener un logro más en mi vida personal y darme perseverancia para poder alcanzarlo. A mis amados padres Juan Montalván Sotelo y María del Carmen Prella de Montalván por su sacrificio y esfuerzo en darme la posibilidad de estudiar una carrera profesional para mi futuro y por creer en mi capacidad, aunque hemos pasado por momentos difíciles siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo y amor incondicional.

A mi hermano Juan Carlos Montalván Prella quien con sus palabras de aliento y ejemplo me motivaron a lograr este importante logro personal.

A mi abuela Consuelo Sánchez Sánchez que, aunque ya no esté con nosotros siempre la llevo en mi corazón y es mi ángel que me cuida donde quiera que esté.

**José Antonio Montalván Prella**

## AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por permitirme haber llegado hasta aquí, con salud y sabiduría para llegar a cumplir uno de mis objetivos ya que sin El no somos nadie, a mis padres que siempre me empujaron a seguir adelante en los momentos que a veces me sentía que no podía; ya que trabajar y estudiar es un esfuerzo grande y me siento orgullosa haberlo logrado, a mi familia en especial a mis tías Gladys y Martha que siempre están brindando sus consejos y apoyándome en tomar las mejores decisiones gracias por el cariño y el respeto que nos tenemos mutuamente.

A la Universidad donde llegué a conocer grandes compañeros y que formamos un buen equipo.

**Vanessa Victoria Zapata Huiman**

A Dios por brindarme mucha salud y perseverancia en todo lo que emprendo.

A mis padres, Juan y María quienes son los que me han dado los valores necesarios como herramientas para salir adelante, a mi hermano, Juan Carlos, que gracias a Él he tomado valor en muchas ocasiones cuando creí no poder; a mi abuela Consuelo, gracias a sus palabras y el apoyo que me ha brindado en muchas ocasiones, así como mis demás tíos y familiares.

A mis queridos profesores por sus consejos y apoyo a lo largo de todo este tiempo en la Universidad.

A mis compañeros de aulas quienes sin esperar nada a cambio compartieron sus alegrías, tristezas y conocimientos me apoyaron para poder lograr este sueño.

**José Antonio Montalván Prella**

## TABLA DE CONTENIDO

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO.....	2
ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.....	3
DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTO.....	5
ÍNDICE DE TABLAS .....	7
ÍNDICE DE FIGURAS.....	8
RESUMEN .....	9
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN .....	10
CAPÍTULO II METODOLOGÍA.....	12
CAPÍTULO III RESULTADOS .....	15
CAPÍTULO IV DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES .....	25
REFERENCIAS.....	27

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	17
Tabla 2.....	19

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1: Distribución de búsqueda de artículos en las bases de datos .....</b>	<b>14</b>
<b>Figura 2: Esquema de muestreo de estudios.....</b>	<b>15</b>
<b>Figura 3: Distribución geográfica de los artículos.....</b>	<b>18</b>



## RESUMEN

La motivación laboral en la actualidad, no es un tema ajeno a la gestión empresarial, diversos autores han llegado a la conclusión que no siempre las recompensas económicas son el factor clave para tener al colaborador motivado, sino que influye mucho el ambiente de trabajo, el trato recibido, la comunicación, el trabajo en equipo, entre otros, y a su vez un trabajador bien motivado, tiene un índice elevado de satisfacción, se vuelve más productivo, trabaja con gusto, y eleva su competitividad. El objetivo del presente trabajo fue realizar una investigación sistémica de las características de los artículos científicos publicados en los portales de Sciencedirect, Dialnet y Redalyc, utilizando como medidas de exclusión los idiomas diferentes al español, el tiempo de antigüedad de ocho años y que sean temas diferentes a administración, contabilidad o economía. La unidad de análisis estuvo conformada por 18 artículos, los cuales fueron clasificados de acuerdo al país de origen, tipo de investigación, tipo de instrumento aplicado, institución donde se publicó, año de publicación y autor. Se puede afirmar que en los 18 artículos analizados no existe uniformidad respecto de la información presentada y que más del 80% de estudios no cumple estrictamente las recomendaciones respecto a la presentación del método y resultados del Manual de Publicaciones (APA 6.0), lo cual se debe a que utilizan un formato propio de la institución en que publicaron los trabajos, ya sea por el tipo de letra, tamaño, forma y diseño, pero cabe resaltar y reafirmar que todas y cada una de ellas, utilizan de manera correcta las citas de contenido o imágenes que emplearon.

**PALABRAS CLAVES:** *motivación, satisfacción, laboral, colaboradores.*

## CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

Actualmente son pocas las organizaciones que buscan la manera de elevar la motivación para la satisfacción laboral de sus colaboradores y así incrementar su productividad, ya que en su mayoría, los encargados de estas organizaciones ven estos procesos como un gasto y mas no como una inversión, ya que esto vendría a incidir positivamente en la organización, trayendo consigo el impacto negativo de preservar a su personal por tiempos prolongados, es decir, aquellas organizaciones que se preocupan y proporcionan algún tipo de ente motivador a sus colaboradores y éstos se sienten comprometidos con la entidad, están motivados, y deciden seguir aportando con tu trabajo, prolongando así su estadía y permanencia en la organización.

Las organizaciones que buscan aumentar sus ingresos en relación al trabajo realizado por sus colaboradores, se enfocan únicamente a que el trabajo se realice de forma adecuada, no teniendo en cuenta como se realice, el tiempo y las condiciones, ni cómo se siente el colaborador ante ciertas circunstancias en el proceso, es por eso que es muy importante donde las organizaciones deben de tomar en cuenta al colaborador como un elemento importante en el desarrollo y termino de las operaciones, ya que una persona bien motivada realizara su labor de manera satisfactoria.

Hernández y Prieto (2002:128) mencionan que la motivación se entiende como “Una fuerza que impulsa al individuo a actuar y a perseguir metas específicas; de modo que es un proceso que puede provocar o modificar un determinado comportamiento”.

Tomando en cuenta que la motivación está orientada a buscar en el colaborador un objetivo o meta a realizar la cual incide con la satisfacción laboral entendida esta como “El sentimiento positivo respecto del puesto trabajo propio, que resulta de una evaluación de las características de este; busca medir los sentimientos de los colaboradores con respecto a las expectativas de la organización, las prácticas de recompensa y otros aspectos similares, la satisfacción laboral es evaluativa” (Robbins y Timothy 2013:314).

“Durante las últimas décadas se han desarrollado grandes transformaciones en las formas de satisfacer las necesidades del ser humano y en las habilidades de la fuerza de trabajo. La técnica, el conocimiento y el pensamiento han evolucionado en gran medida comparado a siglos anteriores, dirigir una organización de manera eficiente en busca de un empleado que sienta orgullo y entusiasmo en su trabajo junto al empleo de técnicas y herramientas gerenciales acordes a la misma, contribuye en gran medida al éxito de toda gestión, las nuevas tecnologías, el desarrollo de los recursos humanos y los grandes progresos de la ciencia se han interrelacionado dirigiéndose hacia un mismo camino: un hombre activo centrado en la solución de problemas y el desarrollo de la innovación” (Gómez, 2014).

“Un nuevo reto se presenta a los nuevos directivos empresariales a la hora de conseguir que tanto sus clientes internos como los externos, se sientan más satisfechos, el camino exige “actuar y actuar más”. Y es aquí donde la motivación juega un papel fundamental: ser el impulso que conduce al ser humano a actuar y que tiene su base en una serie de necesidades distintas que el empleado experimenta y que pueden ser satisfechas a través de su relación laboral” (Gómez, 2014).

“Según los resultados del estudio Impact of Reward and Recognition on Job Satisfaction and Motivation, de Rizwan Qaiser Danish, las diferentes dimensiones de la satisfacción en el trabajo se correlacionan de manera significativa con la motivación de los empleados, en este sentido, los trabajadores que se autocalifican como felices en su trabajo presentan hasta un 33% más en cuanto a sus niveles de energía y dinamismo frente a aquellos que no están satisfechos en sus puestos, según una investigación desarrollada por la consultora Crecimiento Sustentable” (Los Secretos del Management, 2018).

“Otro informe de la Universidad de Warwick, en Reino Unido, reveló que los profesionales satisfechos son un 12% más productivos en la empresa, mientras que un estudio sobre felicidad en el trabajo realizado por Wall Street Journal y Opener Institute for People puso de manifiesto que la satisfacción laboral genera empleados un 36% más motivados y un 31% más eficientes” (Los Secretos del Management, 2018).

## CAPÍTULO II METODOLOGÍA

### 2.1. Selección de estudios

La recopilación de información se realizó durante los meses de enero y febrero del año 2019, considerando como criterios de inclusión (1) que los artículos sean estudios empíricos o instrumentales en una muestra de colaboradores, que además cuenten con una versión online, y (2) que hayan sido publicados a partir del año 2011 y en español.

Con el propósito de iniciar el procedimiento de búsqueda de la unidad de análisis, se utilizaron palabras clave o descriptores agrupados de acuerdo con tres categorías: (a) motivación, (b) influencia y (c) satisfacción laboral.

El proceso de búsqueda fue dividido en tres fases:

(a) en la primera fase se identificó estudios con una muestra y en español, los cuales se encuentran en las bases de datos de Scencedirect.

(b) la segunda etapa consistió en la identificación de estudios con muestras peruanas en bases de datos en español de Dialnet.

(c) finalmente, se realizó una búsqueda en español en la base de datos de Redalyc.

### 2.2. Codificación de datos

El proceso de codificación de los artículos seleccionados fue elaborado por los autores, quien recopiló la información respecto de las características de los artículos y publicaciones (indexación, área, procedencia del artículo, año de la publicación y filiación de los autores). Asimismo, se obtuvo información respecto del diseño de la investigación (tipo y sustento bibliográfico), aspectos relacionados a la investigación.

Finalmente, se examinaron los instrumentos utilizados y propiedades psicométricas (nombre del instrumento, cita y año), además de la editorial y país de procedencia.

### 2.3. Proceso de recolección de información

Para garantizar la sensibilidad los procesos de búsqueda se definieron como descriptores los siguientes términos a partir de nuestro título de investigación: “motivación”, “satisfacción”, “influencia”. Por especificidad de la búsqueda de la literatura científica, se diseñó un protocolo con la combinación de los términos establecidos y de los operadores booleanos: [(“Motivación OR Influencia”) AND (“Incidencia OR Satisfacción”)] AND (Motivación OR Satisfacción)]. Igualmente se definió como motor de búsqueda a Scencedirect y como buscadores genéricos se empleó Dialnet, Redalyc y Google Académico.

Las rutas específicas de búsqueda se describen a continuación:

Scencedirect

((“Motivación OR Influencia”) AND (“Motivación OR Satisfacción”))

Dialnet

((“Motivación OR Influencia OR Satisfacción”) AND (“Motivación OR Influencia”) AND (Influencia OR Satisfacción)).

Redalyc

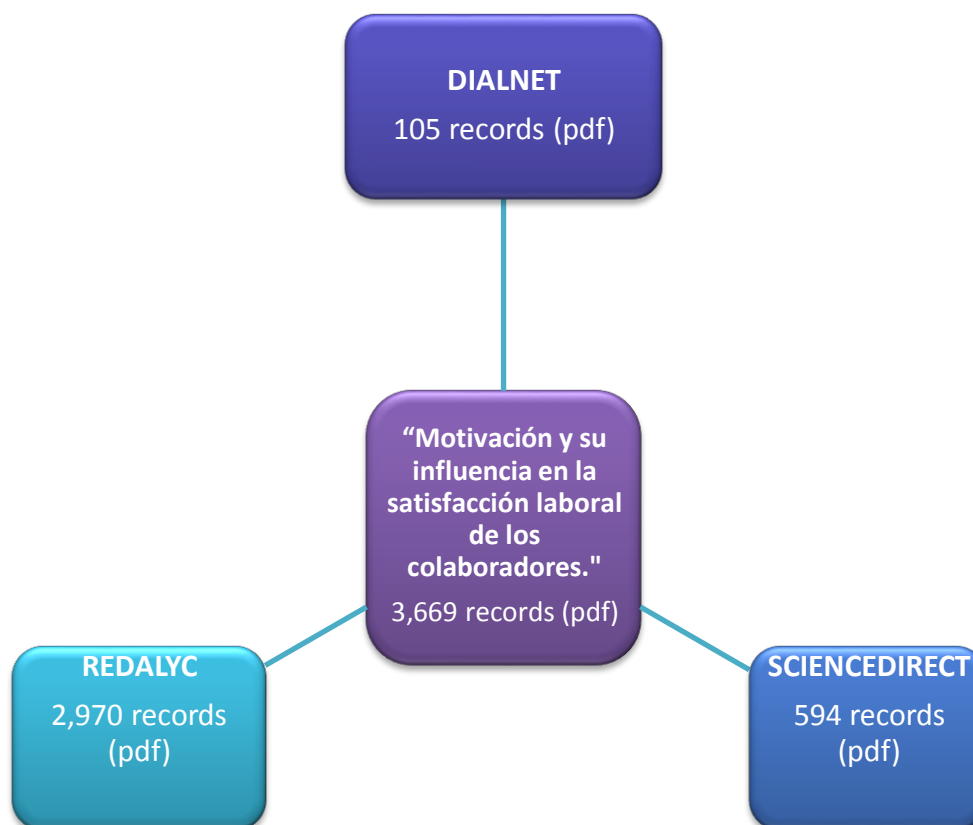
((“Motivación OR Influencia OR Satisfacción”) AND (“Motivación OR Influencia”) AND (Influencia OR Satisfacción)).

### 2.4. Criterios de inclusión y exclusión

Se incluyeron artículos originales publicados en base de datos científicas indexadas, en idioma español, entre los años 2011 y 2019, que describieran un enfoque sobre la motivación y su influencia en la satisfacción laboral. En cuanto a esta designación, se parte de la premisa que la motivación influye positivamente en la satisfacción laboral en las empresas donde se aplica.

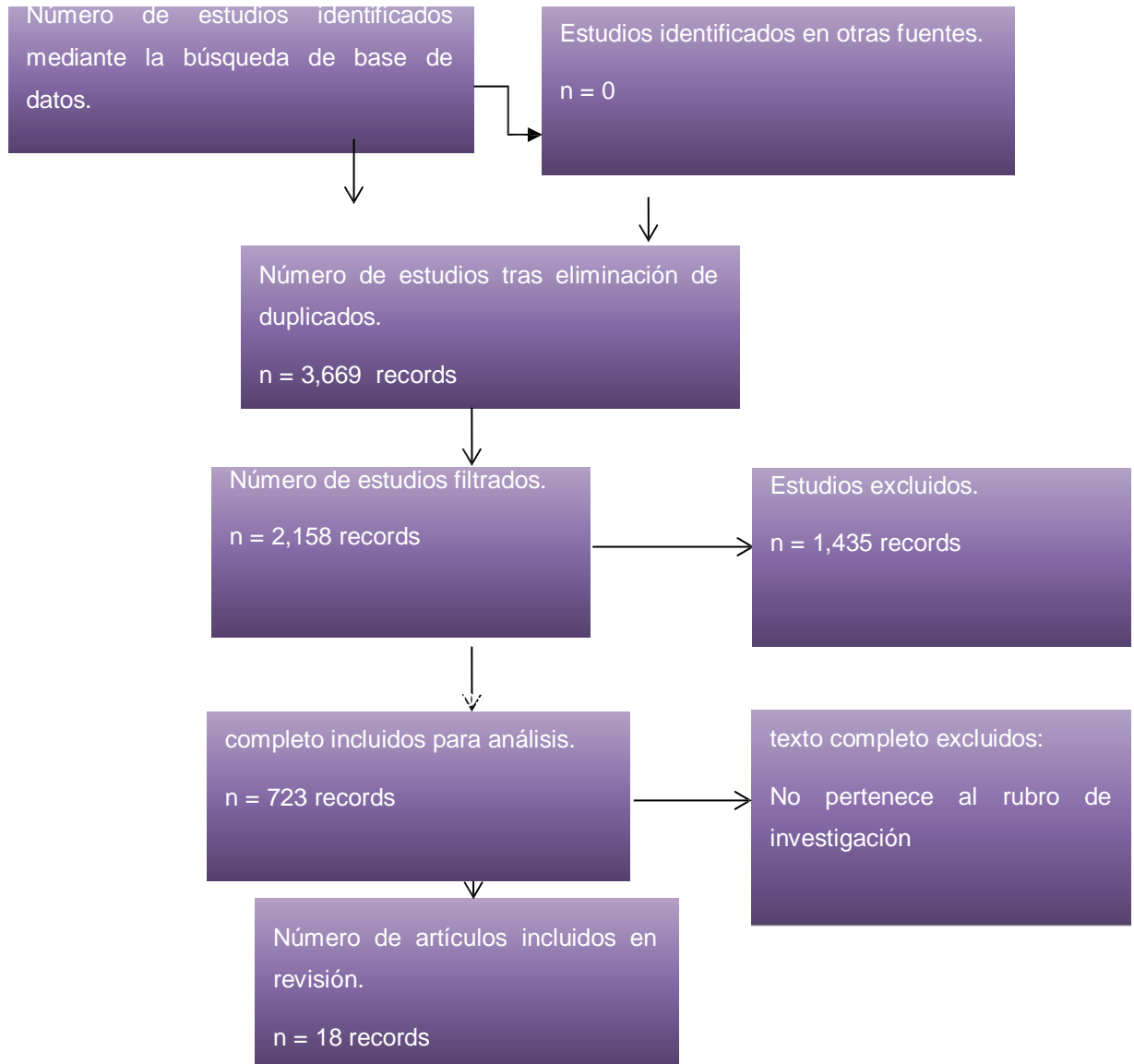
Como criterio de exclusión se definió que para el realizar la revisión sistemática, los artículos, tesis y demás deben está orientados a la evaluación de la influencia de la motivación en la satisfacción laboral, sin tomar en cuenta temas ajenos a la administración, economía o finanzas u otro idioma que no sea el español.

La búsqueda de artículos en las bases de datos arrojó un total de 3,669 artículos científicos originales en el periodo de tiempo de 2011 al 2019, con la siguiente distribución: Dialnet 105 artículos; Sciencedirect 594 artículos; y Redalyc 2,970 artículos. De este total se aplicaron criterios de inclusión y exclusión hasta obtener un número final de 21 artículos originales, los cuales se procedió a la identificación del tema de estudio en los diferentes países de estudio. Tal como se muestra en la figura 1.



*Figura 1: Distribución de búsqueda de artículos en las bases de datos*  
Elaboración: La autora.

## CAPÍTULO III RESULTADOS



*Figura 2: Esquema de muestreo de estudios*  
Elaboración: Los autores.

La búsqueda de artículos en las bases de datos y motores de búsqueda arrojó un total de 3,669 artículos originales en el periodo de tiempo de 2011 al 2019, distribuidos así: Scimedirect, 594 artículos; Dialnet, 105 artículos; y Redalyc, 2,970 artículos. A partir de este número total se eliminaron los duplicados y fueron suprimidos un total de 3,651 artículos aplicando criterios de inclusión y de exclusión para un valor final de 18 artículos originales para la presentación de resultados.

En los 18 artículos seleccionados se procedió a la identificación de la tipología de la motivación y su influencia en la satisfacción laboral, indistintamente de la naturaleza pública o privada, como lo muestran los estudios publicados en las revistas internacionales presentados en la Tabla 1.

La ubicación geográfica de los países, a los que pertenecen las entidades identificadas en el estudio, evidencia que el tema de revisión sistemática en relación a la motivación y satisfacción laboral, donde España cuenta con el mayor número de entidades referidas en los artículos, con un total de nueve, seguidas Colombia con cuatro, dos en México, una en Chile, una en Argentina y una en Perú. (véase Tabla 1).



Tabla 1

*Relación de empresas o industrias de naturaleza pública o privada referenciadas en los diferentes artículos publicados por año.*

Sector	Naturaleza	País	Revista de publicación del artículo	Año
Educación	Privada	España	European Journal of Education and Psychology	2015
Gobierno	Pública	Colombia	Fundación Universitaria Konrad Lorenz	2014
Servicios	Privada	España	Universitat de les Illes Balears	2011
Comercial	Privada	España	Universidad Camilo José Cela	2011
Educación	Pública	España	Universidad de Cádiz	2013
Comercial	Privada	España	Universidad Complutense de Madrid	2012
Servicios	Privada	España	Universidad de Sevilla	2013
Comercial	Privada	España	Universidad Complutense de Madrid	2011
Comercial	Privada	Colombia	Universidad Simón Bolívar	2014
Industrial	Privada	Perú	Universidad de Lima	2012
Comercial	Privada	España	Universidad de Oviedo	2013
Comercial	Privada	Colombia	Universidad EAFIT	2014
Comercial	Privada	México	Unidad Santo Tomás	2014
Servicios	Pública	México	Unidad Santo Tomás	2011
Mixto	Mixto	Colombia	Universidad del Norte	2014
Servicios	Mixto	Chile	Universidad del Valle	2014
Industrial	Privada	Argentina	Universidad ICESI	2012
Mixto	Mixto	España	Universidad Pablo de Olavide	2012

Elaboración: Los Autores.



Figura 3: Distribución geográfica de los artículos  
Elaboración: La autora

Tabla 2

Artículos incluidos en la revisión según las palabras clave utilizadas

Fuente	Diseño Metodológico	Tipo de Muestreo	Instrumento	País	Breve resumen
GENOUD, M., & BROVEGLIO, G., & PICASSO, E. (2012).	Descriptivo y correlacional	Probabilístico	Encuesta	Colombia	Las motivaciones laborales de 400 trabajadores argentinos de diversos niveles jerárquicos, en empresas productivas y servuctivas, revela que la actitud general frente al trabajo es central, aunque fluctúa entre el grado de relevancia y el de sobrecarga. Las técnicas de análisis estadísticos discriminan lo enunciado versus lo real, revelan que se prioriza primero el salario, luego la seguridad, las oportunidades de avance, poseer trabajo interesante y trabajar con gente. Menores prioridades poseen las motivaciones sociales y las de obtener prestigio. La información se segmenta por edad, género, educación, actividad, antigüedad y tamaño de empresa. La fase de investigación 2011-2012 concreta la triangulación inter-metodológica, tras administrar un cuestionario por panel de Internet vía un muestreo estratificado con control de cuotas.
Chiang Vega, M., & Fuentealba, N., & Botello, C. (2014).	Empírico transversal, descriptivo y correlacional	Probabilístico	Cuestionario	Colombia	El objetivo de esta investigación es analizar la relación entre la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo en 145 docentes de instituciones de educación pública y privada en Chile. Para medir satisfacción laboral se utilizó el cuestionario de Chiang et al. (2008) y para los estilos de liderazgo un cuestionario basado en la teoría situacional de Hersey y Blanchard (Chiang y Salazar 2011). Los resultados indican que los cuatro estilos de liderazgo están presentes y con niveles medios. Existen correlaciones estadísticamente significativas, en niveles bajos entre los estilos de liderazgo instrucción, persuasión y participación con todos los factores de la satisfacción laboral. Se destacan las correlaciones positivas entre la satisfacción con la forma en que realiza su trabajo y los estilos de liderazgo persuasión y participación. El estilo de liderazgo delegación no se correlaciona con ninguno de los factores asociados con la satisfacción laboral.
Cubillos, B., & Camilo, M., & Reyes, M. (2014).	Cuantitativo, descriptivo y propositivo.	Censal	Encuesta	Colombia	En la presente investigación se realiza un análisis a las evaluaciones de clima organizacional y de desempeño laboral de una empresa del Estado; de este proceso de análisis y con base en los resultados de una entrevista aplicada a los directivos de la organización, así como en la revisión teórica de estas dos variables y su relación entre sí, se determinan los aspectos del clima organizacional que afectan en mayor medida a los resultados de los funcionarios. De esta manera, se comprueba también que desde el área de gestión humana se puede influir directamente en la estrategia de las organizaciones, dejar de ser vista como un área de apoyo y demostrar que puede estar totalmente alineada con la misión, la visión y en general la planeación de aquellas.

García, M., & Forero, C., (2014).	Descriptivo y correlacional	Conveniencia	Cuestionario	Colombia	El propósito del presente artículo de investigación consistió en determinar las condiciones de la satisfacción y motivación laboral como facilitadores del cambio organizacional en diferentes empresas de Bogotá. Para ello, se emplearon tres instrumentos de evaluación: el Cuestionario de Motivación en el Trabajo (CMT), el Instrumento de Medición de Cambio Organizacional (IMC) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23. La investigación se realizó bajo un diseño ex post facto retrospectivo de grupo único. Los resultados evidencian que los factores de motivación más relevantes en cuanto al cambio organizacional son el poder y el reconocimiento; adicionalmente, la cultura de cambio se relaciona de manera positiva con la motivación de logro.
Muñoz Restrepo, A., & Ramírez Valencia, M. (2014).	Descriptivo	Probabilístico	Encuesta	Colombia	Este artículo obedece a tres objetivos principales. Primero, cuestiona el uso generalizado de recompensas tangibles (bonos, premios, obsequios, etc.) o castigos para motivar a los empleados y hace referencia a diversas investigaciones que demuestran cómo este tipo de incentivos no promueve una motivación intrínseca e incluso puede disminuir la motivación ya existente. Segundo, presenta la Teoría de la Auto-Determinación como un modelo alternativo para motivar a las personas en diversos ambientes. Este modelo define la motivación a partir del grado de voluntad o autonomía en los comportamientos humanos e identifica tres necesidades psicológicas básicas en los seres humanos: autonomía, competencia y vínculo.
Idrovo Carlier, S., & Leyva Townsend, P. (2014).	Descriptivo y correlacional	Probabilístico	Encuesta	Colombia	Este estudio buscó conocer cómo perciben las mujeres colombianas el éxito y la satisfacción en su vida personal/familiar y laboral. Fueron encuestadas 213 mujeres que trabajan en diferentes sectores económicos de Bogotá, D. C (Colombia). Por medio de un análisis comparativo de medias, síntesis de variables en índices de percepción análisis y modelo de regresión ordinal, modelo de regresión para los índices de percepción, y análisis factorial de las variables se encontró: 1) la satisfacción en los ámbitos personal/familiar o laboral se ve afectada por la percepción de limitación del otro ámbito; 2) en la percepción de éxito se identificaron tres tendencias: balance trabajo-familia, éxito personal y crecimiento laboral; 3) las mujeres con mayor edad y antigüedad tienen mayor percepción de satisfacción en los tres ámbitos. Se sugiere profundizar en las relaciones existentes entre los índices de satisfacción y éxito, así como con los elementos que inciden en ellos. Esto permitirá a directivos y empresarios desarrollar planes de carrera y estrategias de retención de talento femenino para mejorar clima laboral y productividad.

Ruiz, M., & Moreno, J., & Vera, J., (2015).	Descriptivo	Probabilístico	Encuesta	España	El objetivo de este estudio fue comprobar el poder del soporte de autonomía, los mediadores psicológicos y la motivación autodeterminada sobre la satisfacción docente. Se utilizó una muestra de 172 docentes pertenecientes a la etapa de Educación Infantil, Primaria, Secundaria, Bachillerato y Ciclos Formativos, a los que se les midió el soporte de autonomía, los mediadores psicológicos, la motivación laboral y la satisfacción docente. Tras el análisis de regresión lineal se observó que el soporte de autonomía, los mediadores psicológicos y la motivación académica autodeterminada predijeron positivamente la satisfacción docente. La satisfacción de las necesidades psicológicas básicas resultó ser el mejor índice para reducir el agotamiento y favorecer la vitalidad necesaria en el desempeño de la tarea docente. Los tipos de motivación más autodeterminada se relacionaron negativamente con el agotamiento del profesorado y positivamente con la orientación al trabajo, mientras que las menos autodeterminadas lo hicieron positivamente con el agotamiento de la labor profesional y con la utilización de presión externa para rendir en la tarea profesional. Los mediadores psicológicos contribuyeron a la satisfacción docente.
Ramis, C., (2011).	Cuantitativo, descriptivo.	Conveniencia	Cuestionario	España	Para realizar esta investigación sobre motivación laboral, se realizó un muestreo opinático de empresas del sector servicios. La muestra final está formada por 296 trabajadores/as integrados en 37 equipos de trabajo, cuyas actividades se distribuyeron en 9 grupos ocupacionales. Los resultados obtenidos apuntan que la motivación laboral de los miembros de los equipos de trabajo depende en mayor medida de la vivencia que tiene de su puesto de trabajo, de su autoeficacia percibida, del valor que otorga al trabajo en su vida y de la percepción que tiene de las habilidades comunicativas de su supervisor/a. A su vez, la percepción de la comunicación del supervisor/a afecta de forma significativa todas las variables laborales estudiadas. Del mismo modo, la Satisfacción laboral, está relacionada de forma positiva y significativa con todas las variables anteriores y con la calidad de vida.
García, V., (2011).	Cuantitativo, descriptivo.	Probabilístico	Cuestionario	España	La razón última por la que se lleva a cabo este estudio es porque, a diferencia de las mujeres que trabajan por cuenta ajena (directivas o no), las mujeres empresarias, cuando se enfrentan a circunstancias o problemas personales/familiares no tienen una estructura que se encarga de organizar y suplir su ausencia en el trabajo. Es por esto por lo que este proyecto se centra en el estudio de la conciliación en la mujer empresaria. Se pretendía saber cuáles eran las motivaciones que les llevaron a ser empresarias, sus posibilidades de conciliación y si eran felices o no en sus ámbitos laborales y personales. Para ello realizamos una encuesta a 201 mujeres empresarias en las que se les realizó una batería de preguntas en base a tres bloques: motivación, conciliación y satisfacción personal y laboral. El análisis por tanto nos muestra hasta qué punto las empresarias encuestadas concilian o no y están vitalmente satisfechas.

Alves, (2013).	C.,	Descriptivo	Probabilístico	Cuestionario	España	Esta investigación tuvo como objetivo medir las variables de motivación (motivación inicial, proyecto profesional, empeño y compromiso profesional, motivación intrínseca), la variable de satisfacción en el trabajo (naturaleza del propio trabajo, recompensas personales, condiciones materiales de trabajo, relaciones con los colegas, y relaciones con los órganos de gestión) y la calidad de vida profesional. Participaron en este estudio 785 docentes de preescolar, educación básica y secundaria de la Región Autónoma de Madeira. Los resultados indicaron que la satisfacción, la motivación y la calidad de vida están relacionadas y que el nivel académico en el que se enseña, la motivación para continuar ejerciendo el trabajo docente y la satisfacción con las condiciones materiales de trabajo son predictores de una mejor calidad de vida laboral.
García, (2012).	A.,	Cuantitativo, descriptivo.	Probabilístico	Encuesta	España	El estudio se realiza sobre una muestra constituida por 151 sujetos, 76 con lesión medular (grupo de estudio) y 75 con secuelas de poliomielitis (grupo de comparación). Se realiza una revisión teórica sobre el tema trabajado y un estudio empírico. A partir de este último se puede concluir que los sujetos más motivados por el trabajo han accedido a un empleo. Ciertas variables sociodemográficas, variables asociadas con la discapacidad, percibir pensión por la discapacidad y nivel de satisfacción laboral global modulan dicha motivación. Percibir pensión por la discapacidad no disuade de buscar empleo como conducta final del sujeto. Los sujetos con lesión medular obtienen mayor satisfacción laboral global en la empresa ordinaria que en los centros especiales de empleo. Los factores que producen satisfacción e insatisfacción laboral se corresponden con los propuestos por Herzberg como motivadores y de higiene respectivamente.
Martínez, (2013).	C.,	Descriptivo y transversal	Probabilístico	Cuestionario	España	A través de los diferentes Planes de Salud de la Junta de Andalucía se ha ido desarrollando un modelo integrado de salud pública que fuese innovador y transparente, que diera respuesta a las nuevas situaciones y que fuera sensible a las demandas sociales [4], pero queda manifiesta la importancia que las Instituciones Públicas Andaluzas le otorgan a las Unidades de Gestión Clínica (UGC) en el Plan Estratégico del Servicio Andaluz de Salud [5]. Para entender la visión que los profesionales de enfermería tienen de la UGC debemos partir de sus fundamentos. La UGC se basa en la Calidad Asistencial, concepto definido por Avedis Donabedian [6], que en los años sesenta analizó la estructura, los procesos y los resultados asistenciales valorando los costes y los resultados. Las UGC han fomentado las acreditaciones de las Unidades de Gestión y de los profesionales sanitarios por la Agencia de Calidad Sanitaria Andaluza convirtiéndose en un mecanismo de mejora continua. La existencia de las Unidades de Gestión Clínica ha impulsado la creación de los Protocolos de actuación en los procesos patológicos [7], suponiendo esta herramienta un punto de inflexión en la actividad asistencial, ya que ordena de forma clara y concisa las actividades que los profesionales deben realizar en cada procedimiento.

Jaén, M., (2011).	Descriptivo	Probabilístico	Encuesta	España	Por suerte, parece que se va haciendo cada vez mayor hincapié en la importancia de todos los aspectos relacionados con los individuos que trabajan en una empresa, y que no sólo les afectan a ellos mismos, sino que pueden jugar un papel fundamental en la consecución de los objetivos empresariales. Cuando la preocupación por el bienestar de los trabajadores parece estar más de actualidad que nunca, aspectos laborales como la satisfacción, las necesidades de los empleados o las condiciones de trabajo están atrayendo con fuerza el foco de atención de investigadores y profesionales de los Recursos Humanos. Parece que los profesionales de Recursos Humanos son conscientes de que las organizaciones con mejor rendimiento empresarial son aquéllas que además de adoptar las distintas prácticas de RR.HH. (como selección, formación, gestión del rendimiento, etc.), además las despliegan de forma que se alinean con la estrategia organizacional. Todas las actividades que se realizan desde el departamento de Recursos Humanos van encaminadas a conseguir que los empleados den lo mejor de sí mismos para conseguirlo, es decir, rindan el máximo posible.
García Sedeño, M., & Barbero García, M., & Ávila Carretero, I., & García Tejera, M. (2013)	Cuantitativo, descriptivo.	Probabilístico	Cuestionario	España	Este trabajo forma parte de un proyecto de investigación que pretende analizar los aspectos que en mayor medida motivan a los sujetos, que acceden por primera vez a un empleo. Estamos interesados en aquellos jóvenes que se han visto, por diversos motivos, en la necesidad de abandonar el sistema reglado y buscar como alternativa la Formación Profesional Ocupacional para poder así insertarse laboralmente en la sociedad, llegándose así, a la conclusión de que son los aspectos extrínsecos del trabajo los que en mayor grado motivan a los sujetos utilizados que acceden a su primer puesto de trabajo a través los programas de empleo y formación.
Rico Belda, P. (2012).	Descriptivo y correlacional	Probabilístico	Encuesta	España	El objetivo de este trabajo es identificar los factores determinantes del nivel de satisfacción laboral de los asalariados en España, haciendo especial hincapié en las diferencias de género y de nacionalidad. Para ello, se estima un modelo de respuesta múltiple ordenada, utilizando los datos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, para el periodo que abarca desde 2006 a 2010. Los resultados obtenidos muestran que, después de controlar por las características personales y laborales de los asalariados, se obtiene un diferencial positivo en la satisfacción laboral en favor de las mujeres, mientras que no se evidencia la existencia de un efecto diferencial entre los asalariados nativos e inmigrantes.
Madero-Gómez, S., & Hernández-Pozas, O. (2014).	Cuantitativa y cualitativa	Conveniencia	Cuestionario	México	El objetivo de esta investigación consiste en identificar la relación que tienen los factores laborales y motivacionales con la creatividad y la desidia para conocer de qué manera impactan en la conclusión de proyectos y la aplicación de buenas ideas en los lugares de trabajo. Es una investigación mixta: en la parte cualitativa se realizaron 22 entrevistas semi-estructuradas y en la cuantitativa se diseñó un cuestionario con 57 reactivos que fueron aplicados en una muestra a conveniencia de 244 personas. Este trabajo apoya la idea para que las empresas puedan enfocar sus esfuerzos en mejorar los procesos en la identificación



Hernández Herrera, C. (2011).	Descriptivo y comparativo	Probabilístico	Cuestionario	México	de talento, que se trabaje en mejorar el ambiente laboral para mantener a sus empleados satisfechos y motivados para que generen procesos innovadores.  Este trabajo presenta los resultados del estudio comparativo de la motivación y satisfacción laboral en dos escuelas que pertenecen al subsistema de enseñanza media superior en el área metropolitana. Los datos fueron recabados a través de un cuestionario, el cual fue aplicado a los docentes de un CECyT del IPN y un CETIS. El artículo analiza los resultados de los motivadores del contenido del trabajo y los factores del entorno laboral a través de las miradas de Frederick Herzberg (1968) y Peiró y Prieto (2002)
Solf Zárate, A. (2006).	Descriptivo y correlacional	Conveniencia	Encuesta	Perú	Se indagó la relación entre la Motivación Intrínseca Laboral con las variables de personalidad Orientación a la Meta y Tesón (conscientiousness), a fin de reemplazar la variable Necesidad de Crecimiento del Modelo Motivacional propuesto por Hackman y Oldham (1980). Los instrumentos se aplicaron a una muestra de empleados (N = 228) de una empresa textil pertenecientes a 60 cargos diferentes. Los resultados mostraron que la Motivación Intrínseca Laboral presentaba una relación positiva con la Orientación a la Meta centrada en el Aprendizaje ( $r = 0.43$ ; $p < ,01$ ). Finalmente se proporciona sugerencias para una futura investigación sobre el tema, y con fines de aplicación en el ámbito de la administración de los Recursos Humanos

Elaboración: La autora.



## CAPÍTULO IV DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

La presente investigación presenta una revisión sistemática de las características de investigaciones sobre la motivación y su influencia en la satisfacción laboral, en los más famosos y completos portales de búsqueda en español, entre los años 2011 y 2019. Este estudio tiene como propósito identificar si dichas publicaciones cumplen con el reporte de información detallada respecto del diseño de investigación, características de los participantes, instrumentos de medición, procedimiento de recolección de datos y análisis (Fernández-Ríos & Buela-Casal, 2009). Es importante señalar que los indicadores de buenas prácticas relacionadas al reporte del diseño de las investigaciones van a permitir la replicación de estos estudios, por cuanto los artículos científicos son una de las principales vías de comunicación de ideas científicas, procedimientos, metodologías y resultados empíricos que evidencian el avance de una disciplina científica.

El reporte del diseño de investigación es un indicador importante de buena práctica referido a la publicación de artículos científicos. Nuestro estudio de revisión sistemática nos permite observar que todos los artículos estudiados presentan un diseño de investigación descriptivo. De ellos, todos reportan un sustento bibliográfico. Estos datos nos indican que en todas las investigaciones se utilizaron los instrumentos de encuesta y cuestionario, utilizando en su mayoría un muestreo probabilístico y solo en cuatro casos el muestreo por conveniencia, y solo un caso el censal.

La búsqueda se efectuó en el periodo 2011-2019, encontrándose 18 artículos empíricos, siendo necesario, ampliar en futuros estudios la búsqueda en bibliotecas virtuales de universidades peruanas, ya que por el momento las disponibles cuentan con poca información sobre explícitamente los temas de interés, existe información sí, pero por separado de nuestras variables.

La mayoría de autores de los artículos estudiados, coinciden que actualmente las organizaciones tanto públicas como privadas, en sus diferentes naturalezas muy poco les dan importancia a los temas de motivación, sus líderes consideran que la única motivación y más importante es la del salario, que es la necesaria y por la que los colaboradores se sienten más satisfechos, diversos estudios han demostrado que existen muchos otros factores aparte de la remuneración, para crear un ambiente óptimo de trabajo donde el colaborador se sienta satisfecho, comprometido y dedicado a su trabajo.

### 4.1. Conclusiones

---

Se puede afirmar que en los 18 artículos analizados no existe uniformidad respecto de la información presentada y que más del 80% de estudios no cumple estrictamente las recomendaciones respecto a la presentación del método y resultados del Manual de Publicaciones (APA 6.0), lo cual se debe a que utilizan un formato propio de la institución en que publicaron los trabajos, ya sea por el tipo de letra, tamaño, forma y diseño, pero cabe resaltar y reafirmar que todas y cada una de ellas, utilizan de manera correcta las citas de contenido o imágenes que emplearon.

Los autores de los artículos estudiados en mención, en su gran mayoría llegaron a la conclusión que un colaborador debidamente motivado, tiene un rendimiento, calidad de trabajo, orden y predisposición a la labor por encima del nivel promedio del resto de colaboradores, que no solamente se puede motivar con la remuneración o recompensas que se le puede ofrecer, sino también con capacitaciones, ambientes de trabajo, participación en las decisiones, trabajo en equipo, y recompensas intrínsecas (felicitaciones, agradecimientos, reconocimientos).

Se ha identificado que, los estudios que hacen referencia a la motivación y la satisfacción laboral, a lo largo de los años han ido disminuyendo, y que nuestro país es uno de los que menos presenta en su lista, de igual manera la bibliografía, pero tenemos por base que los conceptos de búsqueda, pueden ser empleados en diversos buscadores académicos los cuales pueden servir de guía metodológica para el público interesado en investigaciones de los temas antes mencionados.

## REFERENCIAS

- Alves, C., (2013). *"Motivación, calidad de vida y satisfacción del profesional docente."* Tesis de grado. Universidad de Cádiz. España.
- Chiang Vega, M., & Gómez Fuentealba, N., & Salazar Botello, C. (2014). Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile. *Cuadernos de Administración*, 30 (52), 65-74.
- Cubillos, B., & Camilo, M., & Reyes, M., (2014). *"Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado."* Tesis de grado. Fundación Universitaria Konrad Lorenz. Bogotá - Colombia.
- GARCÍA RUBIANO, M., & FORERO APONTE, C. (2014). *MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL COMO FACILITADORES DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL: UNA EXPLICACIÓN DESDE LAS ECUACIONES ESTRUCTURALES.* *Psicogente*, 17 (31), 120-142.
- García Sedeño, M., & Barbero García, M., & Ávila Carretero, I., & García Tejera, M. (2013). *La motivación laboral de los jóvenes en su primer empleo.* *Psicothema*, 15 (1), 109-113.
- García, A., (2012). *"Satisfacción laboral y diferencias motivacionales y de personalidad en lesionados medulares con distintas situaciones de empleo."* Tesis de grado. Universidad Complutense de Madrid. Madrid - España.
- García, V., (2011). *"Estudio sobre la motivación, conciliación y satisfacción laboral y personal de las mujeres en el ámbito empresarial."* Tesis de grado. Universidad Camilo José Cela. España.
- GENOUD, M., & BROVEGLIO, G., & PICASSO, E. (2012). *Motivaciones laborales en empresas productivas y servuctivas en Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) y Gran Buenos Aires (GBA) (Argentina).* *Estudios Gerenciales*, 28 (123), 65-84.
- Gómez, H. (2014). *Motivación y satisfacción laboral.* Obtenido de <http://liderar.org/motivacion-y-satisfaccion-laboral/>
- Hernández Herrera, C. (2011). *LA MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES EN DOS INSTITUCIONES DE ENSEÑANZA MEDIA SUPERIOR.* *Investigación Administrativa*, (108), 69-80.
- Hernández, M y Prieto, C. (2002). *Motivación animal y humana, primera Edición,* Editorial El Manual Moderno

- Idrovo Carlier, S., & Leyva Townsend, P. (2014). *Éxito y satisfacción laboral y personal: Cómo lo perciben mujeres que trabajan en Bogotá*. Pensamiento & Gestión, (36), 155-183.
- Jaén, M., (2011). "*Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*." Tesis de grado. Universidad Complutense de Madrid. Madrid - España.
- Los Secretos del Management. (2018). *¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y motivación?* Obtenido de <https://secretosdelmanagement.com/relacion-entre-satisfaccion-laboral-y-motivacion/>
- Madero-Gómez, S., & Hernández-Pozas, O. (2014). *RELACIÓN ENTRE LOS FACTORES LABORALES Y MOTIVACIONALES CON CREATIVIDAD, DESARROLLO Y DESIDIA*. Investigación Administrativa, (114), 7-22.
- Martinez, C., (2013). "*Satisfacción laboral en la unidad de gestión clínica*." Tesis de grado. Universidad de Sevilla. Sevilla - España.
- Muñoz Restrepo, A., & Ramírez Valencia, M. (2014). *La motivación de los empleados: más allá de la "zanahoria y el garrote"*. AD-minister, (24), 143-160.
- Ramis, C., (2011). "*Aspectos motivacionales de la conducta laboral en equipos de trabajo en el sector de servicios*." Tesis de grado. Universitat de les Illes Balears. España.
- Rico Belda, P. (2012). *Satisfacción laboral de los asalariados en España*. Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa, 14 , 137-158.
- Ruiz, M., & Moreno, J., & Vera, J., (2015). "*Del soporte de autonomía y la motivación autodeterminada a la satisfacción docente*." Tesis de grado. European Journal of Education and Psychology. España.
- Solf Zárate, A. (2006). *Motivación Intrínseca Laboral y su relación con las variables de personalidad Orientación a la Meta y Tesón*. Persona, (9), 111-126.
- Stephen P. Robbins y Timothy A. Judge, (2013) *Comportamiento Organizacional*, Quinta Edición, Editorial Pearson.

### RÚBRICA DE EVALUACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

#### RÚBRICA DE EVALUACIÓN DE REVISIÓN SISTEMÁTICA

Título de la investigación: Motivación y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores. Revisión de la literatura de los últimos 8 años							
Nombres y apellidos del evaluador : Alberto Zelada Zegarra							
Sede: TML		Carrera: Administración y Gestión Comercial		Facultad: NEGOCIOS			
<b>CONDICIONES OBLIGATORIAS</b>							
Coherencia		Los resultados, discusión y conclusiones responde a la pregunta y objetivo de la investigación				<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
Consistencia		Cada una de las secciones del trabajo de investigación están debidamente sustentadas				<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
Informe de similitud		Tiene 0% de similitud después de eliminar falsos positivos				<input type="checkbox"/> Sí	<input checked="" type="checkbox"/> No
<b>CRITERIOS DE EVALUACIÓN</b>							
Sección		Ítem	Reportado en la página #	Puntaje			
				Bien desarrollado	Parcialmente	No lo presenta	Puntaje obtenido
Título	Título	Identifica el reporte como una revisión sistemática.		0.5	0.25	0	0.5
Resumen	Resumen	Proporciona en 200 palabras: antecedentes; objetivos; fuentes de datos; criterios de elegibilidad, objeto de estudio; métodos de evaluación y síntesis del estudio; resultados; limitaciones; conclusiones.		1	0.5	0	1
Introducción	Justificación	Describe la justificación de la revisión en el contexto de lo que ya se conoce.		1	0.5	0	0.5
Introducción	Objetivos	Proporciona una declaración explícita de las preguntas que se están tratando con referencia al objeto de estudio.		2	1	0	1
Metodología	Criterios de elegibilidad	Especifica las características de los estudios considerados (por ejemplo, los estudios que miden la empleabilidad de los universitarios) y las características del informe (por ejemplo, los años considerados, el idioma y el estado de publicación).		1	0.5	0	1
Metodología	Recursos de información	Describe las bibliotecas virtuales consultadas para el estudio, por ejemplo: Ebsco, Redalyc, Google Académico, etc.		0.5	0.25	0	/



Metodología	Búsqueda	Presenta la estrategia de búsqueda utilizada, por ejemplo palabras claves, limitadores utilizados (por ejemplo, periodo, tipos de documentos, idioma, etc.) de tal forma que pueda replicarse el estudio.	0.5	0.25	0	0.5
Metodología	Selección de estudios	Indica los criterios por los que descartó o incluyó estudios (por ejemplo, del total del resultado de la búsqueda se descartaron 5 porque no tenían instrumentos de medición de empleabilidad).	1	0.5	0	0.5
Metodología	Proceso de recopilación de datos	Describe el método de extracción de datos de los estudios (por ejemplo, en tablas que describen los estudios con campos como: año de publicación, revista, país, institución, tipo de estudio, etc. ) y cualquier proceso para obtener y confirmar los datos de los estudios.	0.5	0.25	0	—
Resultados	Selección del estudio	Proporciona el número de estudios examinados, evaluados por elegibilidad e incluidos en la revisión, con razones para las exclusiones en cada etapa, idealmente con un diagrama de flujo.	2	1	0	1
Resultados	Características de los estudios	Para cada estudio, presenta las características para las que se extrajeron los datos (por ejemplo, año de publicación, revista, país, institución, tipo de estudio, etc.).	2	1	0	—
Resultados	Análisis global de los estudios	Presenta las características de los estudios de manera globalizada (por ejemplo, porcentaje de estudios por año de publicación, por tipos, por temas abordados, etc.) .	2	1	0	2
Discusión	Resumen de los resultados	Resume los principales hallazgos, incluyendo la fuerza de la evidencia para cada resultado principal; considera su relevancia para el objeto de estudio.	3	1.5	0	2
Discusión	Limitaciones	Discute las limitaciones en el estudio y el nivel de resultado (p. Ej., Riesgo de sesgo) ya nivel de revisión (por ejemplo, recuperación incompleta de la investigación identificada, sesgo de notificación).	1	0.5	0	1
Discusión	Conclusiones	Proporcionar una interpretación general de los resultados, responde la pregunta de la investigación, y las implicaciones para la investigación futura.	2	1	0	2
Puntaje total						0

Ing. Luigi Cabos Villa  
COORDINADOR ACADÉMICO AREA NEGOCIOS IMA  
UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

13

Adaptado de: Moher D, Liberati A, Tetzlaff J, Altman DG, The PRISMA Group (2009). Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement. PLoS Med 6(7): e1000097. doi:10.1371/journal.pmed1000097