



UNIVERSIDAD  
PRIVADA  
DEL NORTE

# FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“La motivación Laboral entre los periodos 2005-2017”: una revisión de la literatura científica

Trabajo de investigación para optar al grado de:

**Bachiller en Administración**

**Autores:**

Mónica J. Mickle Portocarrero  
Carmen E. Sánchez Coronel

**Asesor:**

Ana Zoila Nomberto Luperdi

Lima - Perú

2018

## DEDICATORIA

Dedicado primero a mis abuelos y mis padres que fueron mi más grande inspiración y a nosotras mismas por el esfuerzo que venimos dando en todo el proceso de nuestra carrera. (Mickle Mónica,2018)

Dedicado a mis padres y hermano que de una u otra forma fueron los más grandes impulsores para luchar constantemente en los diferentes aspectos de mi vida, impulsores para darlo todo y no rendirme en el largo camino de esta carrera. (Sánchez Carmen, 2018)



## AGRADECIMIENTO

Primero agradecerle a Dios, por darnos las fuerzas que muchas veces pensamos ya no tener y ante ello siempre nos levantamos para seguir avanzando.

A nuestros maestros, por sus enseñanzas, sus consejos y sobre todo su motivación que nos impulsaron al logro de nuestros objetivos.

## Tabla de contenido

<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>2</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>4</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS .....</b>	<b>6</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS.....</b>	<b>7</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>8</b>
<b>CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>9</b>
<b>CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....</b>	<b>11</b>
<b>CAPÍTULO III. RESULTADOS .....</b>	<b>14</b>
<b>CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES .....</b>	<b>19</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>21</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>24</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1- Cantidad de Bases Investigadas.....	14
Tabla 2 - Cantidad de Investigaciones por País.....	15
Tabla 3-Cantidad de Investigaciones Incluidas.....	16
Tabla 4 - Cantidad de Investigaciones por Año.....	17
Tabla 5 - Cantidad por tipos de Publicaciones.....	18

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - Teoría de Herzberg.....	13
------------------------------------	----

## RESUMEN

Es un análisis de las revisiones sistemáticas basadas en la investigación de estrategias que aplican las empresas para motivar a sus colaboradores y así llegar a cumplir el logro de sus objetivos, las cuales se encontraron en diversos buscadores certificados tales como Google Académico, Ebsco, Proquest, Renati Sunedu, Scielo, a lo largo de los años 2005 a 2017.

Donde se encontró una investigación que hace referencia a nuestro objetivo el cual es “La importancia de la motivación laboral para el desarrollo y consecución de las metas organizacionales, pues solamente a través de ella se pueden satisfacer los objetivos personales de los trabajadores y, consigo, la gratificación con la labor. Además, se pone en evidencia, por medio de un estudio de caso, que los aspectos materiales a veces no son el móvil fundamental de la conducta de las personas, sino que también hay que combinarlos con elementos intangibles como el reconocimiento moral, las posibilidades de participar en la solución de los problemas, etc. (Transporte Desarrollo y Medio Ambiente. sep-dic2005, Vol. 25 Issue 2, p37-40. 4p.)

**PALABRAS CLAVES: Motivación, Desarrollo, Satisfacción, Reconocimiento.**

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

Conocer la motivación laboral es sumamente importante y resulta de gran utilidad para mejorar el desempeño laboral y alcanzar las metas trazadas. Sin embargo, esta información carecería de su real valor si no determinamos ¿Por qué es importante la Motivación dentro de las organizaciones y el logro de los objetivos entre los periodos 2005 - 2017?, dado que la satisfacción de ésta será el impulso de mayor influencia frente a los colaboradores.

Si bien es cierto que algunas actividades humanas se producen sin motivación, casi todo el comportamiento consciente es motivado o causado. Es así como la motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo específico. Hoy en día es un elemento importante en la administración de personal, por lo que se requiere conocerla, y más que ello, dominarla e implementarla, pues sólo así la empresa estará en condiciones de formar una cultura organizacional sólida. En este sentido, la motivación se constituye en un factor importante, ya que permite canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta del trabajador hacia el logro de objetivos que interesan a las organizaciones y a la misma persona. 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. Sin embargo, junto a la motivación hay que considerar otros factores como la formación académica, la capacidad y la experiencia previa, que también influyen en la productividad laboral. (Díaz Brochet, 2011)<sup>1</sup>

La motivación es lo que impulsa al individuo a realizar una determinada actividad o a responder con un comportamiento u otro ante una situación concreta.

La motivación laboral será la fuerza que estimule al trabajador para conseguir satisfacer sus propias necesidades y alcanzar unos objetivos a través del desarrollo de su trabajo.

Por otra parte, las empresas intentarán motivar a sus trabajadores para que se esfuercen y muestren interés en la realización de su trabajo, implicándose así más en la tarea y en la consecución de los objetivos deseables por la empresa. (García Sanz, 2012)<sup>2</sup>

En el presente estudio se plantea como objetivo general de la investigación, determinar si la motivación laboral es factor fundamental para el logro de los objetivos de la organización entre los periodos 2005-2017. Se determinaron los factores que motivan al recurso humano a desempeñar su trabajo con calidad, así como la relación que guarda la motivación laboral con la productividad y la satisfacción de cada persona.

En relación con el objetivo se puede decir que la motivación laboral es la fuerza que impulsa al trabajador a realizar determinadas acciones o comportamientos para la consecución de los objetivos de la empresa. La retribución económica por sí sola no es suficiente fuente de motivación laboral, el trabajador espera recibir además un salario emocional, que podemos definir como toda retribución que recibe el trabajador distinto del dinero. El reconocimiento por parte de los superiores y compañeros, el fomento del sentimiento de autonomía y responsabilidad del trabajador, son principales fuentes de motivación. Las empresas deben invertir en estos factores, que implican bajos costes y aumento de la motivación del trabajador. Un empleado motivado buscará la consecución de sus objetivos para conseguir sus expectativas, y a su vez esos objetivos serán los de la empresa, aumentando la productividad de esta. (García Sánchez, 2012)<sup>3</sup>

## CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

Este estudio corresponde a una revisión sistemática de la literatura científica en base la aplicación de la teoría de Herzberg y a la mejora que propone con sus dos factores, también conocida como “Teoría de la Motivación e higiene”, para ello hemos reunido información planteadas de la siguiente manera:

1. Planeación: escoger el tema a investigar, formulación de la pregunta clave y el diseño de búsqueda.
2. Ejecución: búsqueda de la información, selección de los documentos, extracción y análisis de toda la información acumulada.
3. Reporte.

El criterio principal para poder iniciar el tema fue pensar en la actualidad, en nuestras labores, en cómo nos sentimos como trabajadores y desde un punto de vista empresarial, como se podría mejorar este factor para que tanto el colaborador como la empresa se alineen y más que empleado y empleador se forme un vínculo de colaborador o aliados para lograr el éxito. Al momento de iniciar la búsqueda para relacionar de la importancia de la motivación conocimos algunas estrategias por parte de nuestras propias experiencias en nuestras organizaciones y pudimos comparar estrategias similares que no necesariamente ayudan a convencer al personal a que están en un buen ambiente laboral o que su trabajo es valorado, en realidad en el mundo Laboral siempre se escucharan o se observarían muchos

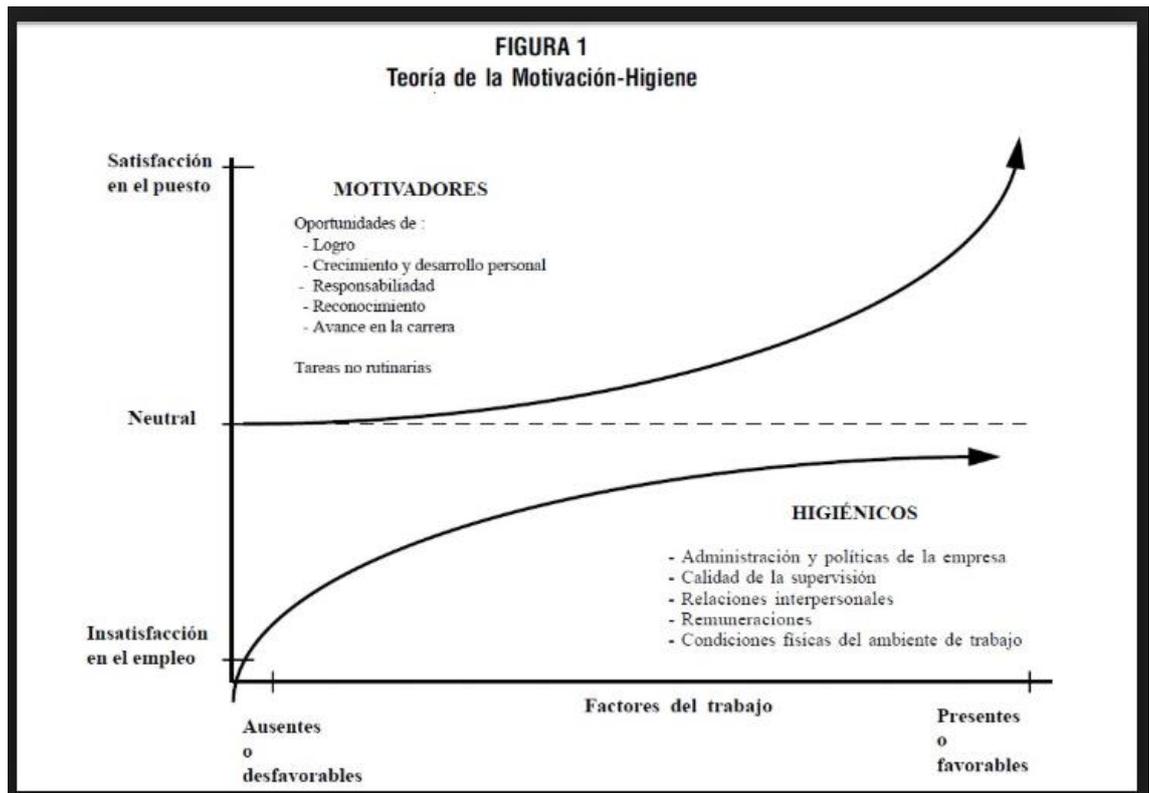
resultados pero lo cierto es que desarrollando el presente trabajo nos involucramos con el tema y decidimos ponerlo en marcha.

Como justificación de la necesidad de la revisión, logramos encontrar muchas publicaciones en distintas versiones tales como: artículos, revistas, proyectos de investigaciones, en su mayoría tesis, documentos y muchos libros y teorías que nos ayudaron a responder nuestra pregunta, cabe mencionar que nuestra búsqueda estuvo basada principalmente entre los años 2005 -2017, en idioma español y en Países con los cuales nos sentimos muy familiarizados y nos vemos como hermanos.

Toda esta información nos hizo formular la siguiente pregunta ¿Por qué es importante la Motivación dentro de las organizaciones y el logro de los objetivos entre los periodos 2005 – 2017?

Respondes a esta pregunta nos hizo realizar una amplia investigación sin dejar de lado las teorías que venimos estudiando a lo largo de nuestra carrera y como se relaciona en la actualidad. Es por ello que hacemos mención a la teoría de Herzberg y sus dos factores conocidos pues en nuestra recopilación de información encontramos respuestas y análisis referente a ello, sustentando con efectividad el porqué de la importancia, los periodos se dieron porque quisimos comparar como evolucionaba pero lo cierto es que fuimos descartando el proceso porque nos dimos cuenta que siempre existieron teorías que daban a demostrar la importancia de la Motivación dentro de las Organizaciones y su relación con el logro de los objetivos, después nos centramos a partir del 2008 en donde el mercado fue creciendo y la competitividad no solo eran los productos o servicios si no en donde se podía

mantener un clima laboral ameno y en donde los trabajadores no veían el trabajo como un sacrificio si no como parte de su vida incrementando así las ganas de seguir avanzando y de lograr de la mano ciertos beneficios tanto económicos como emocionales.



*Ilustración 1- Teoría de Herzberg*

Toda esta información fue encontrada principalmente en las plataformas de búsquedas como Google Académico, Ebsco, Proquest, Renati Sunedu y Scielo; para poder hacer efectiva la búsqueda se utilizó las palabras claves: La Motivación Laboral, La Motivación como factor principal, Psicología motivacional, Motivación, Motivación y su desarrollo.

### CAPÍTULO III. RESULTADOS

Según nuestra matriz de búsqueda no todas las investigaciones sistemáticas nos respondieron la pregunta ¿Por qué es importante la Motivación dentro de las organizaciones y el logro de los objetivos?, es por ello por lo que debimos tener un mejor orden al momento del desarrollo, inicialmente seleccionamos las páginas que serían de nuestra ayuda tal como se indica en el siguiente cuadro:

*Tabla 6- Cantidad de Bases Investigadas*

<b>Base de Datos</b>	<b>Cantidades Investigadas</b>
Ebsco	2
Google Académico	19
Proquest	2
Renati, Sunedu	5
Scielo	1
<b>Total</b>	<b>30</b>

*Fuente Propia*

Según nuestra tabla, nos indica que el 63.33% (19 literaturas) fueron halladas en Google académico, el 16.66% (5 literaturas) halladas en Renati, Sunedu, el 6.66% (2 literaturas) halladas entre Ebsco y Proquest y el 3.33% (1 literatura) encontrada en Scielo, con las cuales se esta realizando nuestra investigación, pero también algunos descartes.

Una vez que reunimos la mayor cantidad de literatura relacionada al tema y que nos ayude a responder la pregunta, consideramos los Países que en el proceso de investigación nos relacionaba o nos acercaba más a nuestro objetivo, y se relacionó según el siguiente cuadro:

*Tabla 7 - Cantidad de Investigaciones por País*

<b>Países</b>	<b>Cantidades</b>
COLOMBIA	4
CUBA	1
ECUADOR	3
ESPAÑA	4
GUATEMALA	1
MEXICO	4
PERU	12
VENEZUELA	1
<b>Total</b>	<b>30</b>

*Fuente Propia*

Según nuestra tabla, para la investigación realizada se consideró el 40% de la literatura consultada fue de Perú, el 13.33% fue entre Colombia, España y México, el 10% de Ecuador y el 3.33% entre Cuba, Guatemala y Venezuela.

Posterior a lo antes mencionado se empezó a realizar el análisis de exclusión e inclusión, para este punto se consideró la lectura minuciosa de las literaturas, empezando a despejar dudas, preguntas y respuestas, y que tanto se acercaban a nuestra revisión, y se consideró según el siguiente cuadro:

*Tabla 8-Cantidad de Investigaciones Incluidas*

<b>Estado</b>	<b>Cantidad</b>
Incluidas	12
Excluidas	3
<b>Total</b>	<b>15</b>

*Fuente Propia*

En la tabla anterior se muestra la revisión minuciosa final, en la cual solo consideramos las que más se acercaban a responder nuestra pregunta y cumplir los objetivos, por el ello se consideró solo 15 literaturas de las cuales el 80% fueron incluidas y el 20% excluidas.

Una vez obtenida la cantidad de literaturas que nos ayudaran a responder nuestra pregunta, vimos conveniente considerar el cuadro de los años, ya que dentro de nuestra pregunta indicamos y ponemos en referencia el periodo de nuestra revisión para ello se adjunta el siguiente cuadro:

*Tabla 9 - Cantidad de Investigaciones por Año*

Años de referencias	Cantidades
2005	2
2008	1
2010	1
2013	1
2014	5
2015	3
2016	1
2017	1
<b>Total</b>	<b>15</b>

*Fuente Propia*

Nuestra tabla nos hace referencia a que el 33.33% de la literatura es del periodo 2014, el 20% del periodo 2015, el 13.33% del periodo 2005 y el 6.66% de los periodos 2008, 2010, 2013, 2016 y 2017.

Y finalmente creímos conveniente mostrar que tipo de literaturas fueron usadas para nuestra revisión y de qué forma nos ayudaron, siendo todas importantes se puede observar que, en la mayoría de los casos, existen muchas tesis en las principales páginas de búsqueda que ayudan a todo un proceso de revisión, investigación y/o trabajos varios:

*Tabla 10 - Cantidad por tipos de Publicaciones*

<b>Tipos de Publicación</b>	<b>Cantidades</b>
Artículos	2
Proy. De Investigación	2
Revista	3
Tesis	8
<b>Total</b>	<b>15</b>

*Fuente Propia*

Según nuestra tabla referencial el 53.33% fue por tesis, el 20% de Revistas y el 13.33% consultado en artículos y Proyectos de Investigación.

## CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES

La revisión de las diversas literaturas científicas realizadas nos muestra como a lo largo de la última década ha ido mejorando la motivación laboral, sin embargo, no podemos decir que se trabaje al 100% en las organizaciones.

Sin embargo, se puede observar que hay relación entre la motivación intrínseca como la extrínseca. Esto quiere decir, que, para los colaboradores, ambos tipos de motivación van de la mano.

La motivación engloba aspectos que relacionan lo que las personas creen de su trabajo el cual es un medio para lograr sus proyecto u objetivos, pero sobre todo para adquirir conocimientos y experiencia, por ende, la gran parte de que los colaboradores se sientan a gusto es la organización, la cual debe seguir mejorando y aplicando nuevas formas o mecanismos de motivación laboral para evitar la rotación de personal constante y pueda retener el talento que puede perder por falta de motivación.

Se llegó a la conclusión de que la motivación es una herramienta indispensable en el medio laboral, ya que por medio de esta tanto el colaborador, así como la organización pueden llegar a tener resultados satisfactorios tales como: una buena relación de trabajo, una mejor producción, un incremento en las expectativas de vida en el empleado, entre otras.

Existen factores en el empleo que pueden generar una actitud motivada en los empleados, tales como el aumento salarial, el área de trabajo, el reconocimiento de la

empresa hacia los empleados, entre otras, como también existen factores des motivantes que llevan al colaborador a responder con apatía a su organización, por la falta de libertad a los colaboradores a realizar diferentes tipos actividades donde el empleado pueda demostrar que es competente.

## REFERENCIAS

1. Ancona, M., Camacho, M. & García-Muñoz, C. (2012). MOTIVACIÓN LABORAL EN EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO. *REVISTA INTERNACIONAL ADMINISTRACION & FINANZAS*, volumen (5). Recuperado de [file:///C:/Users/carme/AppData/Local/Temp/Temp2\\_AVANCE%20\(1\).zip/ARTICULO%20DE%20MEXICO.pdf](file:///C:/Users/carme/AppData/Local/Temp/Temp2_AVANCE%20(1).zip/ARTICULO%20DE%20MEXICO.pdf)
2. Anonymous. (2008). *La chispa de la motivación laboral*. El Mundo, Madrid.
3. Anonymous. (2009). *Motivación laboral aumenta productividad en las empresas*. NOTIMEX, México.
4. Benavides, A. & Chung, k. (2015). *PROPUESTA DE MEJORA DEL NIVEL MOTIVACIONAL PARA EL PERSONAL DE LAS ÁREAS BANCA PERSONAS Y BANCA EMPRESAS DEL BANCO INTERAMERICANO DE FINANZAS OFICINA 620 CHICLAYO-2015*. UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO, Perú.
5. Cama, S. (2015). *MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS, 2015*. UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS, Perú.
6. Cartagena, M. (2015). *USO PEDAGÓGICO DE FACEBOOK Y SU CONTRIBUCIÓN EN LA AUTOEFICACIA DOCENTE*. Pontifica Universidad Católica del Perú, Perú.
7. Castillo, N. (2014). *Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos*. Pontifica Universidad Católica del Perú, Perú.
8. Díaz, J., Díaz, M., & Morales, S. (2014). *Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá*. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 7(1), 59-77.
9. Dresda, M. (2014). *FACTORES QUE INFLUYEN EN LA MOTIVACIÓN LABORAL Y PROPUESTA DE PROGRAMA DE MOTIVACION. CASO: AREA*

- DE FIDELIZACION DE NEXTEL DEL PERU*. Universidad Agraria De La Molina, Perú.
10. Fernández, J. (2016). *SATISFACCIÓN LABORAL Y LA INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA LOS FALCONI , PROVINCIA DE CHINCHA AÑO 2016*; PROPUESTA DE UN PLAN ESTRATÉGICO. Universidad San Juan Bautista, Perú.
  11. García, V. (2012). *LA MOTIVACIÓN LABORAL ESTUDIO DESCRIPTIVO DE ALGUNAS VARIABLES*. Universidad de Valladolid, España.
  12. Giovannone, M. (2011). *La gestión de la motivación organizacional con el enfoque de la teoría de Herzberg Un estudio empírico*. Universidad Nacional de La Plata, Argentina.
  13. Larico, R. (2014). *FACTORES MOTIVADORES Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN – JULIACA 2014*. UNIVERSIDAD ANDINA “NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ”, Perú.
  14. López, J. (2005). MOTIVACIÓN LABORAL Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA TEORÍA DE FREDERICK HERZBERG. Gestión en el Tercer Milenio, Rev. de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas, UNMSM (Vol. 8, N° 15). Recuperado de [file:///C:/Users/carme/AppData/Local/Temp/Temp2\\_AVANCE%20\(1\).zip/LA%20MOTIVACION.pdf](file:///C:/Users/carme/AppData/Local/Temp/Temp2_AVANCE%20(1).zip/LA%20MOTIVACION.pdf)
  15. Olvera, Y. (2013). “*Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos*”. Universidad de Guayaquil, Ecuador.
  16. Orbe-Guaraca, M.-P. y Ordoñez-Espinoza, C.-G. (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, Extension Cañar 3C Empresa: Investigación y pensamiento crítico, 7(3), 10-27. DOI: [http:// dx.doi.org/10.177993/3cemp.2018.070335.10-27/](http://dx.doi.org/10.177993/3cemp.2018.070335.10-27/)
  17. Parera, I. & Gonzales, A. (2005). La motivación y su influencia en las organizaciones laborales. *Revista Transporte, Desarrollo y Medio Ambiente*. Volumen (25). Recuperado de

- [file:///C:/Users/carme/AppData/Local/Temp/Temp2\\_AVANCE%20\(1\).zip/articulo%20ebSCO.pdf](file:///C:/Users/carme/AppData/Local/Temp/Temp2_AVANCE%20(1).zip/articulo%20ebSCO.pdf)
18. Peña, C. (2015). *LA MOTIVACIÓN LABORAL COMO HERRAMIENTA DE GESTIÓN EN LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES*. Universidad Pontificia Icaí Icade Comillas, Madrid.
  19. Peña, H. & Villon, S. (2018). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*. Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A. DOI: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
  20. Pila, J. (2012). *LA MOTIVACIÓN COMO ESTRATEGIA DE APRENDIZAJE EN EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS COMUNICATIVAS DE LOS ESTUDIANTES DE I-II NIVEL DE INGLÉS DEL CONVENIO HÉROES DEL CENIPA-ESPE DE LA CIUDAD DE QUITO EN EL AÑO 2012. DISEÑO DE UNA GUÍA DE ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA EL DOCENTE*. Universidad de Guayaquil, Ecuador.
  21. Ramírez, R. & Badii, M. (2008). *La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero*. Daena: International Journal of Good Conscience. 3(1) : 143-185. Marzo 2008. ISSN 1870-557X. Recuperado de [file:///C:/Users/carme/AppData/Local/Temp/Temp2\\_AVANCE%20\(1\).zip/La\\_motivacion\\_laboral\\_factor\\_fundamental.pdf](file:///C:/Users/carme/AppData/Local/Temp/Temp2_AVANCE%20(1).zip/La_motivacion_laboral_factor_fundamental.pdf)
  22. Sanchez, M., Sánchez, P., Cruz, M. & Sanchez, F. (2014). *CARACTERÍSTICAS ORGANIZACIONALES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ESPAÑA. CARACTERÍSTICAS ORGANIZACIONALES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ESPAÑA*. Volumen (54). Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020140507>
  23. Sanín, J. A. & Salanova, M. (2014). *Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios*. Universitas Psychologica, 13 (1). doi:10.11144/Javeriana.UPSY13-1.slcp

24. Serrano, K. (2016). *Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo*. UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS, Perú.
25. Soria, J. (2017). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE FABRICA PERUANA ETERNIT*. Universidad Inca Garcilaso De La Vega, Perú.
26. Sum, M. (2015). *"MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)"*. UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR, Guatemala.
27. Tito, P. & Acuña, P. (2015). *IMPACTO DE LA MOTIVACIÓN EN LA PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL: CASO GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA EN TELEFÓNICA DEL PERÚ*. Gestión en el Tercer Milenio, Rev. de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas, UNMSM (Vol. 18-I, N° 35). Recuperado de [file:///C:/Users/carme/AppData/Local/Temp/Temp2\\_AVANCE%20\(1\).zip/INVESTIGACIÓN%20TELEFONICA.pdf](file:///C:/Users/carme/AppData/Local/Temp/Temp2_AVANCE%20(1).zip/INVESTIGACIÓN%20TELEFONICA.pdf)
28. Vargas, M. & Estrada, M. (2013). *“La Motivación y el Desempeño laboral en la entidad financiera CrediScotia - Tarma”*. UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ, Perú.
29. Zavala, O. (2014). *“MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL CENTRO DE SERVICIOS COMPARTIDOS DE UNA EMPRESA EMBOTELLADORA DE BEBIDAS”*. INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL, México.

## ANEXOS

Base de datos	Accesibilidad	Cita en APA	Authors	Title	Palabras Clave	Resumen del artículo	Revista de publicación	País	Año	¿Estudio de trabajo empírico?	¿Qué tipo de estudios se realizaron?	¿Qué variables se analizaron?	¿Cómo se realizó la medición? (instrumento)	Observación	Inclusión	exclusión
EBS CO	UPN	Transporte Desarrollo y Medio Ambiente. sep-dic2005, Vol. 25 Issue 2, p37-40. 4p.	Monfort, I. Parera/ Núñez, A. L. González	La Motivación y su influencia en las organizaciones laborales	La Motivación	El artículo hace referencia a la importancia de <b>la motivación</b> laboral para el desarrollo y consecución de <b>las</b> metas organizacionales, pues solamente a través de ella se pueden satisfacer los objetivos personales de los trabajadores y, consigo, <b>la</b> gratificación con <b>la</b> labor. Además, se pone <b>en</b> evidencia, por medio de un estudio de caso, que los aspectos materiales a veces no son el móvil fundamental de <b>la</b> conducta de <b>las</b> personas, sino que también hay que combinarlos con elementos intangibles como el reconocimiento moral, <b>las</b> posibilidades de participar <b>en la</b> solución de los problemas, etc. [ABSTRACT FROM AUTHOR]	ARTICULO	CUBA	2005	si	estraficado por categoría ocupacional	se analizaron a directivos y trabajadores, variables dependientes	encuestas a directivos y trabajadores, Estos resultados corroboran algunos de los fundamentos teóricos que sustentan los estudios de motivación señalados en el capítulo inicial. Ejemplo de ello es aquel que señala que resulta imprescindible satisfacer los requerimientos básicos de los trabajadores para que puedan surgir necesidades de crecimiento referidas al autodesarrollo, la estimación y el despliegue de la creatividad		El presente artículo nos ayudó a centrar y relacionar nuestras ideas con la definición del título "La Motivación" y las muchas formas que podemos manifestarla.	
google académico	UPN	Pensam. gest. no.25 Barranquilla July /Dec. 2008	José Javier González Millán1, Carlos	Caracterización de la cultura organizacional Clima organizaci	La motivación y su relación con empresa	Sin duda, el desarrollo del espíritu empresarial ha transformado el emprendimiento en uno de los excelentes factores de desarrollo de las modernas	Proyecto de Investigación	COLOMBIA	2008		Descriptiva	Liderazgo, motivación, la cultura y el clima	Para la realización de este estudio se utilizó el método analítico, mediante el cual se analizaron las			

			Orlando Parra Penagos	onal, motivación, liderazgo y satisfacción de las pequeñas empresas del Valle de Sugamuxi y su incidencia en el espíritu empresarial	s de servicios .	compañías en la actual economía de la globalización. En este importante factor de desarrollo empresarial se han considerado aspectos tales como el clima organizacional, la cultura organizacional, la motivación y el liderazgo empresarial, que se han transformado en factores fundamentales. Por ello, el grupo empresarial de Management de la UPTC ha desarrollado un estudio que correlaciona algunas variables de desempeño organizacional que han influido en el mejoramiento del espíritu empresarial en el caso de una cultura como la de los industriales boyacenses.						organizacional.	variables que se manejaban, partiendo de una información general, lo que permitió finalizar con un diagnóstico y dar a conocer unas conclusiones y recomendaciones acerca de cómo se deben manejar las relaciones entre espíritu empresarial y la cultura empresarial predominante en el caso boyacense.				
google académico	casa	Daena: International Journal of Good Conscience. 3(1) : 143-185. Marzo 2008. ISSN 1870-557X.	Ramírez, R., J. L. Abreu y M. H. Badii	La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero	La Motivación Laboral, Calidad de trabajo, Satisfacción, Productividad	En el presente estudio se plantea como objetivo general de la investigación, determinar si la motivación laboral es factor fundamental para el logro de los objetivos de la organización, enfocado a una empresa manufacturera de tubería de acero. Se determinaron los factores que motivan al recurso humano a desempeñar su trabajo con calidad, así como la relación que guarda la motivación laboral con la productividad y la satisfacción de cada	ARTICULO	2008	SI	no experimental	Variables dependientes e independientes	encuestas		Nos ayudó a tener un mayor entendimiento sobre la relación de la motivación y las relaciones laborales con los empleados, asimismo como aplican los distintos autores de la administración.			

						persona.											
<b>PRO QUE ST</b>	univer sidad	Anonymous . NOTIMEX ; México City [México City]02 Dec 2009. <a href="https://search.proquest.com/docview/429230394?accountid=36937">https://search. proquest.com/ docview/4292 30394?accoun tid=36937</a>	ANONI MO	Motivación laboral aumenta productivid ad en las empresas	motivaci on laboral	segun Notimex, en su articulo menciona a la comunidad laboral, la cual considera relevante el ánimo de las personas en su lugar y ambiente de trabajo, indica tambien que la situación empeora cuando el trabajador no ve recompensados ni reflejados sus esfuerzos en términos concretos y pierde la motivación, afectando por ende la productividad de la empresa en general. 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.	NOTIME X	MEXI CO	20 09		NARRATIV A	motivacio n, productivi dad, animo, ambiente de trabajo,	no hace referencia				esta publicació n, tiene buena informació n sobre las diferentes perspectiv as que tienen los colaborado res sobre la motivacion laboral en sus centros laborales, sin embargo el enfoque que tiene no es relevante para nuestra investigaci ón.
<b>googl e acade mico</b>	casa	Chang Yui, 2010	America Lucia Chang Yui	Estudio de la motivación laboral y el conocimie nto de la necesidad predomina nte según la teoría de	Motivac ión laboral. Necesid ades predomi nantes. Logro. Poder. Afiliació	El presente estudio tiene por objeto conocer el grado de motivación laboral y las necesidades predominantes según la Teoría de las Necesidades de David McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza (HNAL). Para tal fin, se	TESIS	Perú	20 10	SI	cualitativo de tipo prospectivo, descriptivo, observaciona l y transversal; bajo el método de selección no	variables dependien tes	encuesta basada en la Teoría de las Necesidades según McClelland, Los resultados obtenidos evidenciaron que la motivación laboral fue alta en el 95.2%,			La presente tesis nos ayudó a orientarnos en analizar los resultados de las encuestas y como poder realizar una que nos	

				<p>las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza</p>	n	<p>realizó un estudio cualitativo de tipo prospectivo, descriptivo, observacional y transversal; bajo el método de selección no probabilístico de voluntarios. La muestra estuvo integrada por 63 médicos, pertenecientes a los siguientes grupos: Anestesiología, Cirugía general, Medicina Interna, Cirugía especialidades, Medicina Especialidades, Ginecoobstetricia y Pediatría. El instrumento empleado fue una encuesta basada en la Teoría de las Necesidades según McClelland, que consta de 15 preguntas formuladas con la técnica de Likert, y validada por Steers y Braunstein en 1976. La encuesta permitió clasificar el grado de motivación laboral en alto, medio, o bajo; y determinar si la necesidad predominante es de logro, poder o afiliación. Los resultados obtenidos evidenciaron que la motivación laboral fue alta en el 95.2%, media en el 4.8% y ninguno de los encuestados mostró un bajo grado de motivación laboral. Las variables que se relacionaron directamente con el grado de motivación laboral fueron: Edad y tiempo de</p>				<p>probabilístico de voluntarios</p>		<p>media en el 4.8% y ninguno de los encuestados mostró un bajo grado de motivación laboral</p>	<p>muestra resultados casi exactos</p>	
--	--	--	--	---	---	--	--	--	--	--------------------------------------	--	---	--	--

					<p>servicio. La condición laboral de “contratado por locación de servicio”, demostró intervenir de manera inversa a las variables antes mencionadas. No aportaron significancia estadística a la motivación laboral, el estado civil ni el grupo de especialidad. El tipo de necesidad predominante encontrado entre los participantes estuvo distribuido de la siguiente manera: Logro 75%, afiliación 14% y poder 11%. La necesidad de afiliación mostró puntajes mínimos más altos entre los que llevan más de 30 años en la institución y en los que tienen más de 60 años de edad. La necesidad de poder reveló mínimos más altos entre los que tienen de 5 a 10 años laborando en el hospital y en el grupo con menos de 30 años de edad; los mínimos más bajos en la necesidad de poder, fueron encontrados en aquellos que tienen más de 30 años en la institución. No existieron diferencias significativas entre los grupos de especialidades. En conclusión, el grado de motivación laboral en la mayoría de los médicos participantes fue alto. La edad y el tiempo de servicio</p>									
--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

						en la institución son variables que influyen directa y positivamente en el grado de motivación laboral. En los médicos contratados por locación de servicios, con menor tiempo y menor edad, la motivación laboral es menor. El tipo de necesidad predominante entre los participantes fue muy heterogénea, existiendo una amplia mayoría con necesidad de logro (75%), seguida por las necesidades de afiliación (14%) y poder (11%).										
googl e acade mico	UPN		Jenny Najul Godoy	El Capital Humano en la atención al cliente y calidad de servicio.	La motivaci ón en empresa s de servicios	El presente documento tiene como objetivo reflexionar sobre tres aspectos importantes para que las organizaciones alcancen un alto nivel de competitividad en el mercado moderno. El primer aspecto es el análisis del sistema de atención al cliente y su importancia en el logro de los objetivos propios y colectivos de las empresas. El éxito de una empresa depende fundamentalmente de la demanda de sus clientes. En segundo lugar se ubica la mirada a la calidad del servicio al cliente y su relación con una adecuada captación y capacitación del capital humano, enmarcado en la gestión de	REVIST A	Venez uela	20 11			Análisis del sistema de atención al cliente Calidad del servicio al cliente Talento humano como factor clave				

						recursos humanos en relación a estos dos subsistemas. Y Finalmente, se aborda un análisis sobre el talento humano como factor clave para atraer y retener individuos altamente motivados, preparados académicamente y con experiencia en el mercado para lograr una excelente calidad en el servicio									
<b>PRO QUE ST</b>	univer sidad		Natalia De Jesus Díaz Brochet	La motivación laboral, clave en una empresa	motivaci on laboral, producti vidad, objetivo s especific os	Si bien es cierto que algunas actividades humanas se producen sin motivación, casi todo el comportamiento consciente es motivado o causado. Es así que la motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo específico. Hoy en día es un elemento importante en la administración de personal, por lo que se requiere conocerla, y más que ello, dominarla e implementarla, pues sólo así la empresa estará en condiciones de formar una cultura organizacional sólida. En este sentido, la motivación se constituye en un factor importante, ya que permite canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta del trabajador hacia el logro de objetivos que interesan a	Grupo de Diarios América	BOG OTÁ	20 11		INFORMAT IVA	motivacio n, factores de la conducta.	no hace referencia		este articulo nos brinda informacion sobre el logro de objetivos que interesan a las organizaciones y a la misma persona para el logro de objetivos comunes, se va a considerar ya que nos da un enfoque global entre el colaborador y como se complementa con la organizacion.

						las organizaciones y a la misma persona. 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. Sin embargo, junto a la motivación hay que considerar otros factores como la formación académica, la capacidad y la experiencia previa, que también influyen en la productividad laboral.										
google académico	universidad	García, 2012	Virginia García Sanz	LA MOTIVACIÓN LABORAL ESTUDIO DESCRIPTIVO DE ALGUNAS VARIABLES	motivación laboral, conducta humana.	La motivación es lo que impulsa al individuo a realizar una determinada actividad o a responder con un comportamiento u otro ante una situación concreta. La motivación laboral será la fuerza que estimule al trabajador para conseguir satisfacer sus propias necesidades y alcanzar unos objetivos a través del desarrollo de su trabajo. Por otra parte, las empresas intentarán motivar a sus trabajadores para que se esfuercen y muestren interés en la realización de su trabajo, implicándose así más en la tarea y en la consecución de los objetivos deseables por la empresa.	Trabajo para Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	España	2012		cuantitativas y cualitativas	edad, tipo de empresa, carga familiar y/o crediticias, remuneración, motivación, incentivos	encuestas		esta investigación describe las teorías existentes sobre la motivación en el trabajo, y las analiza a través de una serie de entrevistas realizadas a trabajadores para confirmar algunos de los elementos motivadores en el ámbito laboral, lo cual en muchos aspectos nos ayudará con nuestra	





				2012. DISEÑO DE UNA GUÍA DE ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA EL DOCENTE.		más real y los mas importante que los estudiantes desarrollen al máximo sus competencias comunicativas. Se obtuvo importante información de 115 encuestados entre docentes y estudiantes, la hipótesis fundamental plantea que más de un 65% de los informantes no conocen o no emplean la motivación como estrategia de aprendizaje. La conclusión de esta investigación tiene que ver con la necesidad de elaborar una guía de estrategias motivacionales para el docente, las mismas que pueden ser aplicadas a los estudiantes del I-II nivel y pueden ser adaptadas de acuerdo a las necesidades del docente. Los beneficiarios del presente trabajo serán las autoridades, docentes y estudiantes del convenio Héroes del Cenepa-ESPE.									
google académico	upn	REVISTA INTERNACIONAL ADMINISTRACION & FINANZAS ♦ Volumen 5 ♦ Numero 4 ♦ 2012	María del Carmen Ancona Alcocer, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco Manuel	MOTIVACIÓN LABORAL EN EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD JUÁREZ	La motivación en el área de servicios	La motivación para el trabajo es un factor determinante para el logro de una mayor eficiencia profesional. El objetivo general de esta investigación fue describir las motivaciones laborales del personal administrativo de dos áreas académicas de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. El	ARTÍCULO	MÉXICO	2012		no experimental, transeccional y descriptivo	motivaciones laborales del personal administrativo de dos áreas académicas de la Universidad Juárez	Emplear un muestreo deliberado o crítico de los individuos, basado en el conocimiento de la población bajo estudio y la naturaleza de los objetivos de la investigación. De acuerdo con Babbie		

			a del S. Camacho Gómez, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco Cecilia García-Muñoz Aparicio, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco	AUTÓNOMA DE TABASCO		diseño del estudio fue no experimental, transeccional y descriptivo porque su objetivo fue caracterizar el fenómeno con la finalidad de generar propuestas de solución. Los resultados de esta investigación muestran evidencia de una población homogénea a pesar de que son dos divisiones académicas diferentes. Se concluye de manera general que los principales factores motivacionales después del incentivo económico fueron la estabilidad de vida y las relaciones interpersonales.						Autónoma de Tabasco	(2000, p. 174), este tipo de muestreo está fundamentado en el propósito del estudio y conviene escoger la variedad más amplia de entrevistados para poner a prueba la aplicación general de las preguntas, esencialmente cuando se tiene un diseño propio del cuestionario.			
<b>EBS CO</b>	UPN	Sanín, J. A. & Salanova, M. (2014). Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. Universitas Psychologica, 13(1). doi:10.11144/Javeriana.UPS Y13-1.slcp	John Alejandro Sanín Posada	Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas industriales y de servicios	Psicología organizacional	En el presente estudio se analiza cómo la satisfacción laboral media las relaciones entre el crecimiento psicológico (apertura al cambio, manejo del fracaso y flexibilidad) y el desempeño laboral (extrarrol, intrarrol y cumplimiento de normas), evaluado este último por los jefes. Participaron 731 empleados y sus correspondientes jefes de cinco empresas colombianas de los sectores industrial y de servicios. Los resultados obtenidos a través de Ecuaciones Estructurales (Structural Equation Modeling, SEM)	ARTICULO DE INVESTIGACIÓN	COLOMBIANA	2013	SI	Cualitativos	Se verificaron dos criterios de calidad psicométrica: la validez y confiabilidad de las escalas; la primera se examinó a través de análisis factoriales confirmatorios y la segunda con el alfa de	Los instrumentos se cumplieron en un promedio de 30 minutos. En la evaluación hecha por los jefes se les comunicó a quién o a quiénes debían evaluar. Cada persona fue identificada con un código, de tal forma que las evaluaciones hechas por sus jefes pudieran ser emparejadas con las que ellas habían hecho, respetando la confidencialidad.			El presente estudio se excluyó puesto que analizan el desempeño laboral pero desde un punto psicológico o más guiado al sector de salud que al sector de servicio que es a lo que realmente estamos trabajando

						muestran que la satisfacción laboral media parcialmente la relación entre apertura al cambio y desempeño extrarrol (evaluado por el jefe). Se encontró además que la flexibilidad y la apertura al cambio se asocian positiva y directamente con la satisfacción laboral general y que esta, a su vez, predice el desempeño extrarrol y el cumplimiento de normas, evaluados por el jefe.						Cronbach. Luego, para poner a prueba el sesgo de método de la varianza común se aplicó la prueba de un solo factor de Harman			
<b>RENATI, SUNEDU</b>	CASA	Machuca y Estrada,2013	VARGAS MACHUCA, Marlott Nieves ESTRADA RICALDI, María Janett	“La Motivación y el Desempeño laboral en la entidad financiera Crediscotia - Tarma”	Motivación, Desempeño laboral, Motivación extrínseca, Motivación intrínseca	La presente investigación que se realizó partió del problema ¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral en la entidad financiera Crediscotia - Tarma? La investigación busco establecer la relación entre Motivación y Desempeño Laboral en los empleados de la entidad financiera Crediscotia. Se contó con una muestra de 12 promotores de crédito, para la recolección de datos, se usó las técnicas de observación, entrevistas y análisis documental. Como instrumento de procesamientos de datos se usó el programa de SPSS. Al realizar la prueba de hipótesis el resultado obtenido fue 3 siendo mayor que el punto crítico	TESIS PARA OPTAR EL TITULO DE PROFESIONAL DE: Licenciado o Administración Especialidad Administración de negocios	Perú	2013		descriptivo correlacional	motivación y desempeño laboral	cuestionario		Esta tesis se tomará en cuenta porque se enfoca sobre como la motivación extrínseca afecta en mayor grado porque es la percepción directa del clima organizacional .

						0.103 aceptando la hipótesis de investigación. Aseveración formulada con un riesgo de 5%. Es decir que existe relación positiva entre la variable Motivación y Desempeño laboral en la entidad financiera CrediScotia – Tarma										
google académico	universidad	Olvera, 2013	Yolanda Olvera Zapata	“Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos”	motivación, desempeño, incentivos	El trabajo se basa en una investigación mixta puesto que buscará cuantificar y cualificar las diversas variables que intervendrían en éste trabajo de investigación, que tiene como objetivo principal establecer los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal Administrativo del área comercial de la empresa constructora Furoiani Obras y Proyectos. Para alcanzar éste objetivo se tomó como referencia las diferentes teorías administrativas que incluyen entre sus fundamentaciones los factores motivacionales, constituyéndose en uno de los puntos determinantes de éste estudio. Como instrumento de recolección de datos se aplicó el cuestionario CMT (Cuestionario de Motivación para el Trabajo) a la población objeto de estudio, la cual está	TESIS DE GRADO PARA OPTAR POR EL TITULO DE Psicóloga Industrial	GUA YAQ UIL	20 13		no experimental, transversal correlacional -causal	Desempeño laboral / Productividad / Rendimiento	cuestionario CMT (Cuestionario de Motivación para el Trabajo)			

						compuesta por 38 empleados. Los datos que obtengamos de ésta investigación nos proveerán de toda la información necesaria para realizar un diagnóstico sobre los factores de motivación y la influencia de ésta en el desempeño laboral. Se planteará un plan de acción en el manejo del recurso humano que permita establecer los incentivos que promuevan la eficiencia y eficacia de los colaboradores y su desarrollo organizacional con incidencia positiva en la consecución de los objetivos comunes, tanto para el colaborador como para la empresa.									
google académico	casa	Díaz, J., Díaz, M., & Morales, S. (2014). Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá. Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología, 7(1), 59-77.	JULIÁN DÍAZ OLAY A*, MARÍA PAULA DÍAZ MERCADO**, SANDRA BEATRIZ MORALES CEPEDA	MOTIVACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE EMPRESAS FORMALES DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ	Motivación laboral	El presente estudio tuvo como fin conocer si existen diferencias significativas entre 385 trabajadores que al momento del estudio estuvieran laborando para empresas bogotanas, de acuerdo con las variables de: sexo, edad y tipo de contrato con las variables que tiene la encuesta Motivación Laboral (ML) en la variable motivación intrínseca, divididos en 4 sub-variables: poder, logro, afiliación- intimidad y progreso- crecimiento, y la variable auto-competencia, distribuidos en dos sub-	REVISTA	COLOMBIANA	2014		Correlacional	Motivación laboral y empresas formales	Para este estudio se contó con la participación de 385 participantes que cumplieron con los siguientes criterios de inclusión: sexo, (masculino -44%- y femenino -56-), tipo de contrato (contrato de término indefinido (44%), contrato de termino definido: igual o superior a un año (8%), contrato de termino definido: inferior a		

						variables: persistencia y situacional. Se pudo evidenciar que entre los 38 análisis que se realizaron a cada una de las variables, se encontraron 5 diferencias significativas.										un año (42%) y contrato temporal (6%) y la edad con un mínimo de 18 años.
SCIE LO	univer sidad	SÁNCHEZ-SELLERO, MARIA CARMEN, SÁNCHEZ-SELLERO, PEDRO, CRUZ-GONZÁLEZ, MARIA MONTSERRAT, & SÁNCHEZ-SELLERO, FRANCISCO JAVIER. (2014). CARACTERÍSTICAS ORGANIZACIONALES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ESPAÑA. Revista de Administração de Empresas, 54(5), 537-547. <a href="https://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902014050">https://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902014050</a>	MARIA CARMEN SÁNCHEZ-SELLERO, PEDRO SÁNCHEZ-SELLERO, MONTSERRAT CRUZ-GONZÁLEZ y FRANCISCO JAVIER SÁNCHEZ-SELLERO	CARACTERÍSTICAS ORGANIZACIONALES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ESPAÑA	Expectativas, motivación, organización, satisfacción laboral, rendimiento	En el presente artículo se lleva a cabo un modelo de análisis de la incidencia de las características inherentes al trabajo sobre la satisfacción laboral. El contraste empírico tiene su origen en la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo del año 2010 (Ministerio de Trabajo e Inmigración de España), siendo la metodología aplicada una regresión stepwise. Las variables independientes que se han considerado en el modelo de la satisfacción laboral fueron, por orden de inclusión y explicación: motivación, actividad, organización del trabajo, salario, jornada, valoración de los superiores, estabilidad, desarrollo personal, vacaciones y permisos y posibilidad de promoción. Se han obtenido como resultado todos los coeficientes de regresión positivos y significativos, siendo la bondad del modelo aceptable en la medida en que las variables	Rev. adm. empres. vol.54 no.5 São Paulo sept./oct. 2014	ESPAÑA	2014	si	análisis de la incidencia	motivación, actividad, organización del trabajo, salario, jornada, valoración de los superiores, estabilidad, desarrollo personal, vacaciones y permisos y posibilidad de promoción	Encuesta de calidad de vida en el trabajo (ECVT)			este artículo nos habla como se demuestra la relevancia de la satisfacción en el trabajo y su efecto positivo sobre la productividad del recurso humano.

		7				independientes se derivan únicamente de características de la organización.									
<b>REN ATI, SUN EDU</b>	CASA	Dresda, 2014	MARJO RIE DRESD A ARCE	FACTORE S QUE INFLUYE N EN LA MOTIVA CIÓN LABORA L Y PROPUES TA DE PROGRA MA DE MOTIVA CIÓN. CASO: AREA DE FIDELIZA CIÓN DE NEXTEL DEL PERU	motivaci ón laboral, desempe ño, crecimie nto profesio nal, satisfacc ión laboral.	El presente estudio tiene como objetivo analizar cómo la motivación laboral influye en el ambiente laboral del área de Fidelización de clientes de la empresa Nextel del Perú S.A. Para su elaboración se realizaron dos encuestas de tipo censal a 27 colaboradores del área de Fidelización de Nextel del Perú S.A. Una encuesta fue sobre valoración de indicadores de motivación laboral a los empleados y la otra sobre indicadores de satisfacción laboral. Se concluyó que los empleados se encuentran desmotivados, por lo que el nivel de satisfacción laboral es bajo y esto repercute en un bajo desempeño laboral de los mismos. Por consiguiente, se propone implementar un programa de Motivación, en el cual se especifican aquellos elementos que son factores sensibles e influyen en la motivación laboral de los empleados. Este estudio plantea una reflexión acerca de la responsabilidad de la	TRABAJ O MONOG RAFICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE: INGENIE RO EN GESTIÓ N EMPRES ARIAL	Perú	20 14		descriptivo	puesto laboral, capacitaci on, jefes o superiores , reconocim iento, retribucio n	ENCUESTA		Se tomará en cuenta esta tesis, ya que el objetivo que tienen es analizar cómo la motivación laboral influye en el ambiente laboral de atención al público.

						organización con la motivación de los empleados y reconoce la relación entre el crecimiento profesional y la motivación laboral, de manera que éstas logran influir para que se muestren mejores desempeños.										
google académico	UPN	QUETZALTE NANGO, MARZO DE 2015	MONICA IVETTE SUMAZA RIEGOS	Motivación y Desempeño Laboral	La Motivación y desempeño laboral	La motivación es un tema de gran importancia para las organizaciones, si se aplica de una buena forma puede ayudar a que los trabajadores tengan una mayor productividad, es importante para el desempeño laboral de los individuos, y así obtener mayores y mejores resultados. No se debe olvidar que la motivación es de gran relevancia si se desea tener un buen desempeño de los colaboradores, ya que es la misma la que lleva a que el individuo actúe de cierta manera, en una organización se pretende alcanzar los objetivos establecidos y el cumplimiento de las metas y así traerá grandes beneficios. El desempeño de los colaboradores se ve reflejado en las actividades que ellos realizan en su área de trabajo, todo esto depende también de la forma y la manera que los colaboradores de una	Tesis	GUA TEM A	20 14		Descriptiva		prueba psicométrica para medir el nivel de motivación y una escala de Likert para establecer el grado del desempeño laboral que tienen los colaboradores, los resultados obtenidos durante la investigación determina que la motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores.			

						<p>organización estén motivados. La motivación también ayuda a describir la conducta de los colaboradores en el trabajo, el ser humano necesita de diferentes formas para que tengan un buen rendimiento y llegue alcanzar sus objetivos y metas. Durante esta investigación se comprobó que el nivel de motivación que tienen los colaboradores es alto, para su desempeño en la organización, se realizó con 34 sujetos del personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. La investigación es de tipo descriptivo y se utilizó una prueba psicométrica para medir el nivel de motivación y una escala de Likert para establecer el grado del desempeño laboral que tienen los colaboradores, los resultados obtenidos durante la investigación determina que la motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores.</p>									
googl e acade mico	UPN	(NATALIA FRANCESCA CASTILLO DÁVILA , 2014)	NATALIA FRANC ESCA CASTI LLO DÁVIL A	Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajador	La motivación laboral y su relación con los cargos	La presente investigación se orienta a precisar la relación entre tres variables psicológicas: clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral. El estudio se realizó con una muestra de	TESIS	Perú	20 14		Cualitativos	Clima organizaci onal, motivación intrínseca y satisfacción	muestra de cien trabajadores dependientes entre 25 a 40 años de edad, quienes ocupaban diferentes posiciones	La presente tesis nos proporcionó información para realizar un comparativo de como	

				es de Diferentes Niveles Jerárquicos		trabajadores pertenecientes a diferentes niveles jerárquicos de una empresa del sector privado que fue seleccionada para participar en la encuesta nacional de clima laboral denominada Great Place To Work. Para cumplir con el propósito de la presente investigación, se trabajó con una muestra de cien trabajadores dependientes entre 25 a 40 años de edad, quienes ocupaban diferentes posiciones jerárquicas dentro de la organización. Se utilizó la escala de Clima Laboral de Sonia Palma (1999), la escala de Motivación Laboral de Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni (2010) y la escala de Satisfacción Laboral de Price, la cual fue adaptada al contexto peruano por Alarco (2010). Los resultados muestran una correlación significativa y positiva entre las variables clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral ( $r(100)$ entre .40 y .58, p					n laboral.	jerárquicas dentro de la organización. Se utilizó la escala de Clima Laboral de Sonia Palma (1999), la escala de Motivación Laboral de Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni (2010) y la escala de Satisfacción Laboral de Price, la cual fue adaptada al contexto peruano por Alarco (2010).	influye la motivación en diferentes niveles jerárquicos y no sólo a un área específica.		
google académico	casa	Zavala Fernandez, 2014	OMAR ALONSO ZAVALA FERNÁNDEZ	“MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL CENTRO	La Motivación Laboral en empresas de	El objetivo primario de esta investigación fue la elaboración de un instrumento de medición que abordara el tema de la motivación y satisfacción laboral y su posterior	TESIS	MÉXICO	2014		Cuantitativas y Cualitativas	motivación en el trabajo, satisfacción laboral, análisis factorial	El cuestionario elaborado en escala tipo Likert fue aplicado a 58 individuos en el Centro de Servicios Compartidos de		



google académico	universidad	zavala,2014	OMAR ALONSO ZAVALA FERNÁNDEZ	“MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL CENTRO DE SERVICIOS COMPARTIDOS DE UNA EMPRESA EMBOTELLADORA DE BEBIDAS”	motivación en el trabajo, satisfacción laboral, análisis factorial	El objetivo primario de esta investigación fue la elaboración de un instrumento de medición que abordara el tema de la motivación y satisfacción laboral y su posterior análisis mediante técnicas cuantitativas y cualitativas. La perspectiva principal que se da a la temática es mediante la Teoría Bifactorial de Herzberg y los conceptos desarrollados por Peiró. El cuestionario elaborado en escala tipo Likert fue aplicado a 58 individuos en el Centro de Servicios Compartidos de una empresa embotelladora de bebidas carbonatadas de capital mexicano ubicado en la Ciudad de México. El instrumento de medición está conformado por dos grandes factores: intrínsecos y extrínsecos, que a su vez están conformados por 13 subfactores obtenidos a partir del análisis factorial aplicado al cuestionario. Los principales resultados obtenidos es que no se encontraron diferencias significativas entre cada uno de los grupos poblaciones que fueron establecidos a partir de las variables independientes del estudio, las cuales	TESIS DE MAESTRIA	MEXICO	2014	cuantitativas y cualitativas	motivación y satisfacción laboral	cuestionario	esta tesis nos ayuda con su enfoque a la medición de la motivación y satisfacción laboral, así mismo el involucramiento que tenía la empresa en este importante tema para con sus trabajadores y el mejor desempeño de los mismo en la empresa.
------------------	-------------	-------------	------------------------------	---	--	---	-------------------	--------	------	------------------------------	-----------------------------------	--------------	---

						fueron: género, escolaridad, ingreso mensual, tipo de puesto y edad. La única variable que presentó diferencias significativas en los factores extrínsecos la constituyó la antigüedad en la empresa.									
google académico	casa	Peña Estrada, 2015	Carlota Peña Estrada	LA MOTIVACIÓN LABORAL COMO HERRAMIENTA DE GESTIÓN EN LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES	La motivación laboral como herramienta de gestión	Los recursos humanos determinan la eficacia y eficiencia de las organizaciones empresariales actuales. Sólo mediante la correcta gestión del capital humano es posible la efectividad de los recursos existentes. Para poder llevar a cabo esta gestión es necesario poseer la clave de la motivación laboral. Mediante un enfoque cualitativo se realiza un estudio de las teorías planteadas, estrategias empresariales, herramientas motivadoras, causas, políticas de estímulo vigentes y las futuras tendencias en relación a la motivación laboral. Para poner en práctica la revisión literaria que se ha realizado acerca del tema, se analiza el sector bancario y la gestión de la motivación de la institución financiera ABANCA. En la actualidad, este sector es altamente competitivo debido a la similitud de sus competidores y productos	TESIS	ESPAÑA	2015		Cualitativo	La Motivación, Gestión empresarial	La manera analítica de medir la motivación real de los trabajadores en ABANCA es a través de la encuesta de cultura y clima (ICOB) que se realiza anualmente.		

						ofertados, convirtiéndose la gestión de los Recursos Humanos en una fuerte ventaja competitiva.									
<b>REN ATI, SUN EDU</b>	SURA (centro laboral )	Ccorimanya, 2015	DENIS SE CCORI MANY A PACHE CO	MOTIVA CIÓN Y SU RELACIÓ N CON EL CLIMA ORGANIZ ACIONAL EN LOS TRABAJA DORES ADMINIS TRATIVO S DE LA UNIVERS IDAD NACIONA L JOSÉ MARÍA ARGUED AS, 2015	Motivac ión y Clima Organiz acional	La investigación titulada “Motivación y su relación con el Clima Organizacional en los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, 2015” tuvo como propósito establecer la relación entre Motivación y el clima organizacional en los trabajadores administrativos; la metodología que se ha utilizado es el enfoque cuantitativo, el tipo de investigación sustantiva descriptiva y el diseño de investigación no experimental- transversal correlacional. Se trabajó con toda la población que es 73 trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, para lo cual se aplicó un cuestionario tipo escala de Likert, para recoger información/opinión de los trabajadores. Desarrollando la prueba estadística para observar el nivel de relación entre motivación y	Tesis para optar el Título Profesion al de Licenciad o en Administ ración de Empresas	Perú	20 15		cuantitativo, no experimental - transversal correlacional	motivacio n y clima organizaci onal	cuestionario		se tomará en cuenta esta tesis, ya que esta enfocada en el área administrativa y el clima organizacional es similar al que vamos a realizar.

						clima organizacional utilizando la correlación de Spearman se tiene el nivel de significancia “sig.” es 0,000 que es menor a 0.05, entonces se acepta la hipótesis (H1), por lo tanto se puede afirmar con un nivel de confianza del 99% que existe relación significativa y el coeficiente de correlación Rho Spearman es de 0,455 lo que significa que hay una correlación positiva moderada.										
google académico	CASA	Larico, 2015	ROSA ISABEL LARICO APAZA	FACTORES MOTIVACIONALES Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN – JULIACA 2014	Factores motivadores, desempeño laboral, remuneración, incentivos, medio ambiente laboral, municipalidad	La presente investigación estudia la influencia que tienen los factores motivadores en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2014, cuya hipótesis fue: Los factores motivadores influyen significativamente y tienen una relación directa con el desempeño laboral de los trabajadores. Se tuvo como objetivo: Determinar la influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral a los trabajadores de la Municipalidad de San Román - Juliaca en el 2014. La población de estudio estuvo conformada por 635 trabajadores entre nombrados y contratados de	TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE: MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN	Perú	2015		descriptivo correlacional	factores motivacionales y desempeño laboral	cuestionario			se excluirá esta tesis dado que los factores motivacionales son distintos entre las entidades del estado frente a entidades privadas, lo cual es sumamente abismal para comparar.

					<p>la Municipalidad de San Román - Juliaca. Se optó por el muestreo no probabilístico dirigido; la muestra estuvo conformada por 182 trabajadores. Se llega a la conclusión: Se comprobó la existencia de vinculación significativa entre los factores motivadores y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román con (<math>r=.786</math>) .Se evidenció relación significativa (<math>r=.659</math>) entre las remuneraciones del mínimo vital con el cumplimiento de responsabilidades porque eso influye de manera significativa en el desempeño laboral. Se encontró relación significativa entre los incentivos con un 40.7% que se les otorga a los trabajadores como las resoluciones, carta de felicitación y becas de capacitación con el desempeño laboral. Se evidenció una vinculación directa entre las condiciones del ambiente físico con un 65.4% y estima como amor al trabajo, autorrealización puesto que influye de manera relevante en el desempeño laboral de los</p>									
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

						trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román.										
googl e acade mico	casa	Gestión en el Tercer Milenio, Rev. de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativ as, UNMSM (Vol. 18-I, N° 35, Lima, Enero - Junio 2015)		IMPACTO DE LA MOTIVA CIÓN EN LA PRODUC TIVIDAD EMPRESA RIAL: CASO GERENCI A DE INFRAES TRUCTU RA EN TELEFÓN ICA DEL PERÚ		Para el sector empresarial en general y peruano en particular, se hace cada vez más necesario tener una plantilla competitiva y motivada; pero esto no es fácil debido -entre otros aspectos.- a la presión de los medios con noticias relacionadas a la desaceleración de la economía, a la inseguridad y la corrupción, aspectos que distraen y hasta desmoralizan a los trabajadores. Además, vivimos en un mundo globalizado donde prima el aspecto competitivo, especialmente en el sector tecnológico y de telecomunicaciones, donde opera la empresa objeto del presente estudio. La investigación se ha realizado en la Gerencia de Infraestructura de Telefónica del Perú, con la intención de determinar cómo la motivación contribuye en la productividad de los trabajadores, cuáles son los factores de mayor impacto y cuáles son los beneficios que el área obtiene. Se presentan algunos	INVESTI GACIÓN	PERU	20 15			Impacto de la motivació n, Productivi dad Empresari al	Para la presente investigación se utilizó como técnica de recolección de datos un cuestionario aplicado a los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura de Telefónica del Perú, como herramienta para evaluar la motivación, y una entrevista de profundidad a los jefes correspondientes			

						conceptos a modo de marco teórico, se desarrollan las hipótesis, se presenta la metodología empleada y se analizan los resultados; se adjuntan las conclusiones y recomendaciones pertinentes.									
google académico	CASA	Serrano, 2016	Karla Aída Serrano Mendoza	Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabaylo	Motivación, factores, rendimiento laboral, Motivación extrínseca, Motivación intrínseca.	<p>En la presente tesis titulada “Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de Carabaylo”, tiene como objetivo determinar cuáles son los factores motivacionales que influyen en el rendimiento laboral de los trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) de la Municipalidad de Carabaylo.</p> <p>La presente investigación es de tipo descriptivo correlacional, con una muestra de 104 participantes, a través de una encuesta que mide las dos variables, se obtuvo como resultado: apreciar la existencia de correlación significativa al nivel del 0.05 de la variable Factores motivacionales con la variable Rendimiento laboral los resultados indican que existe un 97.7 % de confianza</p>	TESIS Para optar el grado académico de magíster en Administración con mención en Gestión Empresarial	Perú	2016		descriptivo correlacional	Factores motivacionales y Rendimiento laboral	CUESTIONARIO		se excluye ya que se enfoca en trabajadores del estado, lo cual es un tema totalmente distinto con respecto al enfoque de motivación laboral de la cual deseamos investigar

						de que las correlaciones sean verdaderas y una probabilidad de error menor al 5%. De acuerdo a la tabla de valores de Ch2, la correlación encontrada = 3,1052 para la correlación respectivamente, con lo que validamos nuestra hipótesis alterna que sugiere que “Los factores motivacionales influyen de manera significativa en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de Carabaylo”, validándola.										
<b>REN ATI, SUN EDU</b>	SURA (centro laboral )	Fernandez, 2017	JOSÉ FRANCO FERNÁNDEZ ZAMORA	SATISFACCIÓN LABORAL Y LA INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA LOS FALCONI , PROVINCIA DE CHINCHA AÑO 2016; PROPUESTA DE UN	Satisfacción Laboral, Desempeño de los trabajadores, Habilidades Sociales, Habilidades Técnicas, Motivación, Liderazgo.	La presente investigación demuestra la relación existente entre la satisfacción laboral y el nivel de desempeño de los colaboradores de la empresa “Los Falconi.” La empresa esta dedicada a la actividad económica de cultivo de cereales - rubro agrícola, presenta sus inicios desde el año 1995, su establecimiento productivo esta ubicado en la panamericana sur numero 2035 fundo Allegranza ubicado en Chincha Baja, provincia de Chincha, cuenta con 196 colaboradores, pero cabe destacar que cada año hay ingresos de trabajadores. Después de desarrollar un diagnóstico apropiado a	TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN ESTRATÉGICA EMPRESARIAL	Perú	20 17		descriptiva	satisfacción y desempeño laboral	encuestas y observación			no se tomará en cuenta dado que este trabajo esta enfocado en el área agrícola y difiere demasiado con el área a la cual nos enfocamos.



						la empresa, toda vez que guardan una fuerte relación.									
<b>REN ATI, SUN EDU</b>	SURA (centro laboral )	Soria, 2017	SORIA CALER O, JUDIT H ROXA NA	CLIMA ORGANIZ ACIONAL Y PRODUC TIVIDAD DE LOS TRABAJA DORES DE FABRICA PERUAN A ETERNIT	Clima Organiz acional, Producti vidad, motivaci ón, capacita ción.	La investigación titulada CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE FABRICA PERUANA ETERNIT, tiene como objetivo determinar de qué manera el Clima Organizacional influye en la productividad de los trabajadores de la Fabrica Peruana Eternit. Para alcanzar dicho objetivo se utilizó el método deductivo, inductivo y descriptivo y un diseño no experimental, asimismo la población y muestra estuvo constituida por 120 empleados de la Fabrica Peruana Eternit. En cuanto al instrumento de recolección de datos tenemos al cuestionario que constó de 22 ítems de tipo cerrado, los mismos que se vaciaron en cuadros en donde se calcularon las frecuencias y porcentajes. Estos se complementaron con el análisis e interpretación de los resultados, lo cual nos permitió contrastar las hipótesis.	TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESI ONAL DE LICENCI ADO EN ADMINI STRACI ÓN	Perú	20 17		deductivo, inductivo y descriptivo y un diseño no experimental	CLIMA ORGANI ZACION AL, PRODUC TIVIDAD	CUESTIONARIO		Se excluye este trabajo dado que esta enfocado a otro rubro por lo cual el enfoque es un poco alejado a lo que deseamos en nuestra investigación

<b>REN ATI, SUN EDU</b>	SURA (centro laboral )	Benavides y Chung, 2017	Angel Zelene Benavid es Zamora Karina My Ling Chung Ramos	PROPUES TA DE MEJORA DEL NIVEL MOTIVA CIONAL PARA EL PERSONA L DE LAS ÁREAS BANCA PERSONA S Y BANCA EMPRESA S DEL BANCO INTERAM ERICANO DE FINANZA S OFICINA 620 CHICLAY O-2015	Colabor adores, banca personas , banca empresa s, factores motivaci onales y Motivac ión.	Esta investigación tuvo como objetivo determinar del nivel motivacional del personal de las áreas comerciales del Banco Interamericano de Finanzas oficina 620 Chiclayo – 2015 basado en el análisis de los factores higiénicos y los factores motivacionales de la Teoría expuesta por Frederick Herzberg y en función a estos resultados, formular una propuesta de mejora de su nivel motivacional. El tipo de estudio de la investigación fue mixto (cualitativo y cuantitativo), porque se utilizó entrevistas exploratorias y luego se ejecutó una encuesta. Dentro de esta misma línea de acción, la encuesta aplicada se elaboró en base a la teoría de Frederick Herzberg, desarrollada en el trabajo “La motivación laboral: una propuesta de mejora” realizado por Cristina Fresno Lázaro. En este instrumento de medición se utilizó una escala de Likert, teniendo como población a la totalidad de los 21 colaboradores. En la investigación se	TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE: LICENCI ADO EN ADMINI STRACI ÓN DE EMPRES AS	Perú	20 17	cuantitativas y cualitativas	motivacio n	entrevistas exploratorias y encuestas	esta tesis nos apoyará dado que esta enfocado directamente a una teoría, la cual se a desarrollado en un área similar a la cual esta enfocado nuestra investigación.
-------------------------------------	---------------------------------	----------------------------	--	---	---	--	---	------	----------	---------------------------------	----------------	---	---

						<p>puede concluir que el personal de las áreas de banca personas y banca empresas del Banco Interamericano de Finanzas, en cuanto a motivación, la mayoría de trabajadores se siente motivados intrínsecamente y en un porcentaje menor prevalece la motivación extrínseca.</p> <p>La variable de motivación según Herzberg se encuentra en un nivel Alto para el 61%; por lo que se podría decir que, si motivan a sus colaboradores, pero no a todos de la misma manera; así mismo se caracteriza por tener los factores motivacionales como la dimensión que exponen los más altos niveles; al respecto la dimensión factores de higiene muestran un nivel medio</p>									
google académico	casa	Revista Científico-Artículo Arbitrado - Registro n°:295-14548 -pp. BA201600000 2Vol.3, N° 7-Febrero-Abril 2018-pág. 177/192	Humberto Coromoto Peña Rivas	Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional	La Motivación Laboral	El presente estudio tiene como objetivo analizar la influencia de la motivación en el talento humano y determinar los factores que tienen mayor impacto en el desempeño laboral. La investigación se desarrolló en base a una metodología hermenéutica, que inició en la revisión bibliográfica documental	REVISTA	ECUADOR	2017		Descriptiva/exploratorio	La motivación laboral y el éxito organizacional			

					<p>permitiendo obtener las referencias teóricas, criterios básicos y relevantes acerca de la motivación laboral, de tal manera que la obtención, identificación y descripción de los datos facilitó el logro del objetivo planteado, obteniendo como resultado que un empleado motivado brindará a la empresa un mejor desempeño, desarrollará sentido de pertenencia, fidelidad a lo que hace, reflejando como consecuencia beneficios tanto para la empresa como para los empleados concluyendo que el comportamiento de un empleado en la organización, depende de los factores motivacionales que se apliquen a fin de satisfacer sus necesidades básicas como son las buenas relaciones laborales, la satisfacción laboral, clima laboral positivo y los resultados de la satisfacción laboral; actualmente, motivar de manera acertada se ha convertido en una actividad que logrará que los empleados creen un sentido de pertenencia y la actividad que realiza cada uno de ellos, arroje resultados positivos a fin de contribuir con éxito</p>									
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

						<p>en lo que hace la organización. Como elemento fundamental en el desarrollo asertivo de la organización, la motivación guarda una estrecha relación con la satisfacción laboral, las relaciones laborales y el entorno laboral, sin dejar de lado al rol del gerente quien juega un papel especial, al momento de llevar la responsabilidad de dirección y de aplicar las estrategias más adecuadas de motivación dentro de una organización empresarial.</p>													
--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--