

FACULTAD DE NEGOCIOS



Carrera de Administración

“EFECTO DE LA MOTIVACIÓN EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LAS EMPRESAS DE LATINOAMERICA”: Una revisión sistemática de la literatura científica de los últimos 10 años.

Trabajo de investigación para optar al grado de:

Bachiller en Administración

Autores:

Jose Ysmael Morales Rojas

Asesor:

Lic. Rafael Rondon

Lima - Perú

2019

DEDICATORIA

A mí amada familia mi esposa y mis padres, por su gran ayuda y por los ánimos que me dan para llegar a ser un profesional y poder cumplir con mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

Estoy muy agradecido a Nuestro Padre Celestial por su infinita ayuda a todos los docentes y a los directivos de la Universidad Privada del Norte, por el aporte que cada uno ha hecho para poder desarrollarme como profesional.

Tabla de contenido

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLAS	4
ÍNDICE DE FIGURAS	6
RESUMEN	7
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO III. RESULTADOS	20
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES	32
REFERENCIAS	33

Tabla 1	21
Tabla 2	24
Tabla 3	25
Tabla 4	28

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1

23

RESUMEN

El presente trabajo de investigación de revisión sistemática tiene como propósito investigar sobre el efecto de la motivación laboral en la productividad de los colaboradores de las empresas de Latinoamérica. Se fundamenta en una revisión de varios artículos científicos las cuales han ayudado a dar una respuesta a nuestra investigación del tema. Estos artículos fueron tomados de fuentes confiables como Scielo, Dialnet, Redalyc, BBsCOhost y Proquest, revistas indexadas y con mucho rigor científico. Nosotros hemos elegido como tema de investigación para nuestro proyecto “la motivación como efecto de la productividad de los trabajadores” Estas revisiones comprenden un periodo de tiempo desde el 2009 al 2019. Para esta revisión se ha usado la metodología de revisión sistemática ya que tiene como única finalidad recopilar información para poder llegar a una conclusión de nuestro tema.

PALABRAS CLAVES: . Motivación, Productividad, factor humano, perspectiva humana.

ABSTRACT

The purpose of this research work of systematic review is to investigate the effect of labor motivation on the productivity of employees of companies in Latin America. It is based on a review of several scientific articles which have helped to give an answer to our investigation of the subject. These articles were taken from reliable sources such as Scielo, Dialnet, Redalyc, BBsCOhost and Proquest, reivists indexed and with great scientific rigor. We have chosen as a research topic for our project "motivation as an effect of workers' productivity". These reviews cover a period of time from 2009 to 2019. For this review, the systematic review methodology has been used since it has as only purpose to gather information to be able to reach a conclusion of our subject.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las empresas son cada vez más competitivas, estas empresas están mejorando sus procesos con la finalidad de evolucionar. Sobre todo están al margen de poder desarrollar nuevas estrategias para poder mejorar su gestión como en los términos de planeación, crecimiento, desarrollo de acuerdo en el entorno en la que se encuentran. Requiriendo así un mejoramiento del **talento humano** para poder cumplir sus objetivos, tal como lo mencionan en sus investigaciones Madero y Peña (2012)

La gestión de **recursos humanos** ha ido evolucionando paralelamente con los negocios, en el pasado dedicaba sus esfuerzos a estimular la productividad industrial, cuando el trabajador era solamente parte de un engranaje. Actualmente se deja ver mucho más la necesidad de trabajar con el capital humano ya que no solo se trata pagar a tiempo al personal, dar precios, tratar bien al trabajador, incentivos etc. Si no que se empiezan a incluir aquellos intangibles que se necesitan poner en práctica para poder alcanzar los objetivos de la organización, hablamos de astucia, inteligencia emocional, autocontrol, resiliencia empatía etc. Si hablamos de gestión de recursos humanos se hace referencia a las funciones o roles que realiza esta área en la parte administrativa del personal. Liquidano (2006)

Recursos humanos es el área responsable de la gestión, la contribución y la productividad de los miembros del equipo, los gerentes juegan un rol significativo y responsabilizan por los procesos de reclutamiento. También son responsables del desarrollo continuo y la retención de empleados. La gestión de recursos humanos vendría hacer el soporte fundamental de todo el proceso general de las organizaciones, por ser el área que administra la fuerza laboral de cada. Vieira (2014)

El recurso humano es el elemento fundamental para poder desarrollar las ventajas

competitivas y por lo tanto es un elemento muy esencial para cualquier tipo de organización.

No cabe duda que en las organizaciones quienes cumplen sus metas y sus objetivos, es el recurso humano y ellos son el factor estratégico de cada compañía u organización.

Montoya y Boyero (2016)

Sobre la “**motivación**” laboral en los trabajadores se ha investigado lo siguiente:

La motivación laboral, es la actitud que tienen los trabajadores frente a cada una de sus obligaciones, tareas o responsabilidades, y podemos decir que a mayor motivación, mayor es el compromiso del trabajador con sus tareas respectivas, y mayor es su productividad. (Zubiri 2013)

Hoy en día existen muchas teorías respecto a la motivación laboral, pero lo que podemos entender de acuerdo a los estudios realizados por revistas científicas, es que la motivación es un estado interno que activa y direcciona nuestros pensamientos y está relacionada a todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo, y todos ellos generan conductas que varían en el grado de activación o de intensidad del comportamiento. (Linares, 2017)

Esta investigación se centra en el factor de la motivación ya que es determinante para el desempeño laboral, la motivación es la capacidad que tienen algunas empresas para poder mantener el estímulo positivo de sus trabajadores, para que se cumplan los objetivos dentro de una organización. (Orihuela, 2014).

La motivación de los trabajadores es la creación de valor económico en la empresa (en organizaciones chilenas), nos refiere que la motivación es el motor que empuja a los trabajadores para alcanzar los objetivos de la empresa. (Gallegos - Lara, 2008).

Otros estudios nos indican, que cuando los trabajadores de una empresa están motivados, son más responsables, comprometidos, cuidadosos, colaboradores y cumplen con sus tareas, cumplen con las normas laborales, son leales, mantienen la ética y cuidan los intereses de la compañía. También nos manifiesta, que no siempre es bueno mantener motivado al personal solo dándoles incentivos, premios etc. Ya que esa motivación es solo a corto plazo y el personal estará acostumbrado solo a trabajar por los incentivos más no por amor a lo que hace. (Muñoz 2014)

En realidades o sociedades más concientizadas, en donde el éxito empresarial lo basan en la motivación del personal, cabe indicar que definen la motivación como la fuerza que origina y mantiene un comportamiento, concepto que aplican en empresas de Chile y Colombia. (Chaparro 2014)

La motivación laboral, es el proceso por el cual cada empleado de una compañía adopta un comportamiento específico determinado por un proceso de adaptación en la empresa donde labore. Cuando el trabajador está adaptado en la compañía, está más presto a poder cumplir con los objetivos de la empresa. Ruiz (2013)

La motivación hace a los trabajadores más productivos en su responsabilidad dentro de una organización. La motivación se refiere a los factores internos que pueden impulsar a la acción y a los factores externos que pueden actuar como estímulo para la misma. La falta de motivación en los trabajadores puede afectar mucho en el logro de los objetivos de la compañía. (Marulanda, Montoya, Vélez (2014)

Respecto a la variable “**productividad**” también se han realizado investigaciones desde un enfoque de consecuencias tanto en la motivación como en otros tales como el desempeño que tienen los trabajadores cuando se encuentran motivados para poder cumplir sus tareas. Las investigaciones que hemos encontrado con respecto a la variable “Productividad” son las siguientes:

Las organizaciones que alcanzan la excelencia generan su valor agregado por medio de actividades productivas dentro de la organización. La productividad de los trabajadores depende mucho de la motivación que ellos tengan al desarrollar sus labores. También se considera la productividad como una medida que se emplea para saber de qué manera están llevando a cabo sus recursos, para que el personal tenga mayor productividad en una organización es necesario que también está capacitado y preparado para poder enfrentar cualquier situación laboral dentro de la organización. (Heredia y Rodríguez 2017)

Días y Morales (2014) manifiestan que cualquier esfuerzo que la empresa haga para mejorar la productividad en sus trabajadores, tendrán un impacto en la economía de la empresa y esto es consecuencia de la motivación. También manifiestan que cuando las empresas entienden la motivación en sus empleados pueden tomar acciones específicas y pueden tomar mejoraciones para poder cumplir con los objetivos trazados.

Respecto a la relación entre motivación y productividad se rescata que la primera es anterior al resultado, es la que conlleva a la acción y la satisfacción es posterior, puesto que es lo que se obtiene o percibe como producto de la acción es la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo para poder cumplir con las metas de la organización

(García, Gomes y Navarro, 2009).

Para Salazar y Gutiérrez (2016) los trabajadores son fundamentales para el éxito de cualquier organización y para que esto sea posible, es necesario que los trabajadores siempre estén motivados, pues de este factor depende el desempeño individual y grupal. También manifiesta que cuando los trabajadores están motivados aportan mucho más para la organización, al estar motivado el personal se les hace más fácil entender los procesos dentro de la organización. También manifiestan que la motivación se puede diferenciar en dos tipos: En motivación intrínseca que tiene que ver con la conducta interna que tiene que ver con la ilusión, el interés etc.

Cunado en cada una de las empresa se tiene gente motivada, comprometida, responsable y que pueden administrarse solos, los proyecto tienen mayor probabilidad de cumplir la meta. Algunos gerentes tienen la idea que por ellos las metas en las organizaciones se ha cumplido.

La tendencia actual debe decir yo alcance mis metas por el personal que tengo; no a pesar del personal que tengo. El rol del gerente no es alcanzar la meta, la meta la alcanzan los empleados. El rol del gerente es desarrollar a su personal crear las condiciones necesarias para que el personal alcance las metas y sean más productivos. Marvel, Rodríguez y Núñez (2011)

Las organizaciones son creadas para generar trabajo y también para poder cumplir con sus objetivos o metas y el recurso humano es de suma importancia para que esto se lleve a cabo y se cumpla. Para que esto suceda los individuos se organizan y de esa manera cumplen sus objetivos trazados por la organización. Es de suma importancia que los colaboradores estén motivados para poder ser productivos y para que puedan aportar valor para la organización (Marvel, Rodríguez y Núñez, 2010).

Pregunta de investigación.

Con base a lo descrito se plantea la siguiente pregunta:

¿Cuál es el efecto de la motivación en la productividad de los colaboradores de las empresas de Latinoamérica registrados en la revisión sistemática de la literatura científica en los últimos 10 años?

Objetivos de estudio.

La presente investigación tiene por objetivo determinar el efecto de la motivación en la productividad de los colaboradores de las empresas de Latinoamérica registrados en la revisión sistemática de la literatura científica en los últimos 10 años.

CAPITULO II. METODOLOGÍA

Tipo de estudio.

La presente investigación es una revisión sistemática de la literatura donde se ha determinado recolectar información científica sobre el tema de motivación y productividad en un contexto empresarial.

Fundamentación de la metodología.

La revisión sistemática es un diseño de búsqueda que tiene por objetivo llevar a cabo una investigación con base a una recolección de datos sobre la actualidad de un tema en particular.

Es la parte fundamental para una evidencia teórica científica y para responder las diferentes preguntas de una investigación sobre el tema investigado (Beltrán, 2005).

Perdomo (2015) menciona que las revisiones sistemáticas son un proceso de investigación que resume los resultados de cualquier investigación, y estos son de suma importancia para la toma de decisiones. También indica que es la evaluación ordenada y explícita de la literatura desde el momento en que se plantea una interrogante y es una resume cualitativo de la evidencia.

Es por lo que, esta investigación tiene como objetivo conocer la relación que existe entre la motivación y la productividad de los trabajadores. Para esta investigación se recopiló información de revistas científicas utilizando las palabras claves. “motivación”, “productividad”, “factor humano”, “perspectiva humana. Para iniciar esta investigación se utilizaron las fuentes Scielo, Dialnet, Redalyc, BBsCOhost y Proquest.

Características de los estudios

Para la presente revisión sistemática se han determinado la búsqueda de investigaciones de enfoque cuantitativo y de alcance explicativo que han sido incluidos en las distintas revistas indizadas que incluyen a ambas variables donde una es consecuencia de la otra. Las investigaciones que se buscaron, además de las variables, debían contener las palabras “efectos”, “consecuencias de”, “efectos”, “influencia”, “resultados de” y otros conectores que brinden la idea de estar frente a una investigación de alcance explicativo.

Estas investigaciones, en la primera selección, estuvieron enfocados en un contexto latinoamericano y de distintos rubros empresariales; además, se utilizó un criterio de elección de estudios científicos por lo que solo se incluyeron investigaciones de primera fuente; es decir, investigaciones empíricas. No se tomó en cuenta ninguna investigación que no incluyera a ambas variables a la vez, puesto que, al ser una revisión de investigaciones explicativas, era necesario que la literatura revisada incluya a ambas variables en una relación de causa y efecto.

Estrategias de búsqueda

Para recolectar las investigaciones, se utilizaron distintas bases de datos de revistas científicas indizadas en ciencias sociales y empresariales que reúnen información sobre el tema. Para determinar la amplitud en la búsqueda de investigaciones sobre el tema, se determinó una serie de palabras asociadas a la motivación y a la productividad elegidas desde el selector de sinónimos de la UNESCO Tesauro. Para seleccionar las investigaciones tomó como palabras claves “motivación” “productividad” además de otros términos sinónimos como “factor humano”, “perspectiva humana”. Para afinar los criterios de búsqueda se utilizaron los conectores booleanos como “AND” y “OR”. Los conectores booleanos tienen como objetivo centrarse específicamente en la búsqueda de información, y también nos sirven para que podamos aplicar unos criterios a la hora de realizar cualquier búsqueda del tema elegido. Trabajar con cientos de datos es muy complejo. Pero ¿qué pasa si en vez de hablar de cientos hablamos de miles? Mientras más formas de segmentación tengan una búsqueda será más fácil que se obtengan resultados más concretos.

La distribución de artículos encontrados por cada base de datos se expone en la tabla 2.

Criterios de inclusión y exclusión.

De la revisión extraída de la primera búsqueda se alcanzaron a registrar 1286 investigaciones que contenían ambas variables como una relación de causa y efecto. Sin embargo, se realizó una segunda selección con el objetivo de discriminar a aquellos que no cumplían con el objetivo de la presente investigación. Los criterios de inclusión fueron:

- Investigaciones publicadas entre los años 2009 y 2019 que describa la relación que existe entre la motivación y la productividad de los trabajadores.
- Estas investigaciones también manifiestan que esta relación que existe entre estas dos variables es de suma importancia para que los trabajadores de una empresa u organización puedan producir mucho más en cada una de las tareas que se les asigne.

Asimismo, algunas investigaciones fueron excluidas por razones adicionales a los criterios de inclusión, tales como:

- A pesar de ser una investigación explicativa, los resultados presentados no fueron claros con relación al objetivo de su misma investigación.
- También algunas investigaciones fueron excluidas por no estar completas y claras. Ya que para esta investigación se necesita una buena información para poder llegar a una conclusión de estas dos variables según el tema mencionado.

De esa segunda selección, se descataron 125 investigaciones; luego se seleccionó por criterio y quedo la cantidad de 1161 de esta cantidad se realizó otra exclusión y quedamos en una cantidad de 1101 artículos para poder realizar nuestra investigación.

El proceso de esta selección se grafica (ver figura 1)

Selección de datos

Para la organización de la selección de las investigaciones se contó con una *base de datos para la selección de la información en la revisión sistemática* en una hoja Excel el cual cuenta con 35 campos tales como título, el año, idioma, autores, revistas científicas, base de revista, palabras claves, resumen, discusión, conclusiones., título, país, comentario, link, Objetivo principal, variable 1, principal concepto de variable 1, dimensiones de la variable, variable 2, principal concepto de la variable 2, dimensión de la variable 2, enfoque metodológico, diseño de la investigación, problema de estilo, tamaño de la muestra, técnica de recolección, instrumento de recolección, resultado principal, motivos de inclusión, tópico1, topico2 y topico3. De estos campos, se decidió usar:

Título, autor o autores, país, idioma, base de revistas, resumen, palabras claves y conclusión.

Se consideró estos campos, por considerarse más apropiados para el análisis de los resultados con relación al objetivo de esta investigación. La base de datos para la selección de la información se detalla en la **Tabla 3**

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Resultados metodológicos

En esta investigación hemos obtenido los siguientes resultados al poder realizar la búsqueda de artículos científicos, arrojando la cantidad de 1286 investigaciones, en el periodo de tiempo de 2009 al 2019. Los resultados fueron organizados de la siguiente manera: BBSCO host 5 artículos; ProQuest 2 artículos; Scielo 1000 artículos; Redalyc 200 artículos; y Dialnet 79 artículos. A partir de este número total se excluyeron la cantidad de 125 artículos las cuales fueron descartadas por ser duplicados y no estar completos, quedando un valor final de 1161 artículos. Posteriormente se aplicaron criterios de inclusión y exclusión hasta la obtención de un número final de 1101 artículos originales, según lo especifica la **figura N° 3**

Con respecto al espacio geográfico donde se realizaron las publicaciones de los artículos científicos, hemos podido observar que la mayor cantidad de estas publicaciones científicas fueron realizadas en el continente de América con un 65% y este porcentaje se desglosa de la siguiente manera:

Colombia 40.2%, Ecuador, Venezuela y Uruguay 10.5%, Chile, Perú, Cuba, Puerto Rico 11.9%, y México con un 7.4%.

Y con respecto a Europa tenemos el 20% de publicaciones de las cuales en España tenemos un 10% y Alemania con un 6%. Esto nos permitió tener una revisión y selección de todos los artículos que hablan de nuestro tema principal entre los años del 2009 al 2019. Al finalizar la revisión de todos los artículos nos hemos dado cuenta que la mayor cantidad de artículos que hablan de “la motivación como efecto de la productividad” es en América.

Estos resultados están presentados en la **tabla 1**

Tabla 1.

Distribución geográfica de artículos científicos.

Continente	País	Artículos científicos	Año	Total%
	Colombia	Motivación laboral y clima organizacional	2014	
		Relación entre motivación y resistencia al cambio	2009	
		Motivación laboral en trabajadores de empresa colombianas	2014	
		La importancia de la motivación de los empleados en el sector de consultoría jurídica.	2013	
		Factores determinantes de la productividad laboral en pequeñas y medianas empresas.	2018	
		El factor del talento humano en las organizaciones.	2013	
	Ecuador	Incidencia de la motivación en la productividad.	2015	
		Motivación laboral en los servidores públicos de Ecuador.	2017	72%
AMERICA		Estudios indican que el 56% de trabajadores, en el Ecuador es feliz laborando.	2014	
		Las remuneraciones y su influencia en la motivación laboral de los colaboradores de ministerio de transportes y obras públicas.	2015	
	Venezuela	Productividad de los trabajadores	2013	
		Gestión de recursos humanos	2014	
		La importancia de recursos humanos	2015	
	Uruguay	Cambio estructural y productividad laboral en la industria. Un análisis global.	2018	
	Chile	Motivación y satisfacción de los trabajadores	2009	

Perú	La motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción	2014	
	La motivación laboral en el sector de servicios.	2016	
	Motivación profesional.	2013	
	Motivación laboral y desempeño laboral.	2013	
	La motivación laboral en los trabajadores de una PYME metalmecánica de Lima norte	2017	
Argentina	El recurso humano como elemento humano para la gestión de procesos	2016	
México	La gestión de recursos humanos en empresas de aguas calientes	2006	
	Análisis de los procesos de recursos humanos	2012	
Cuba	Diagnóstico de la motivación hacia el estudio en jóvenes de la carrera de estomatología	2010	
España	La productividad desde una perspectiva humana	2010	
	La toma dediciones en recursos humanos	2017	
EUROPA	La productividad laboral en las empresas de construcción.	2010	28%
	Productividad y eficiencia en la economía cubana.	20145	
Alemania	En Alemania recomiendan la siesta en horas de trabajo para mejorar el rendimiento	2011	

Esquema de la búsqueda de artículos en las revistas científicas.

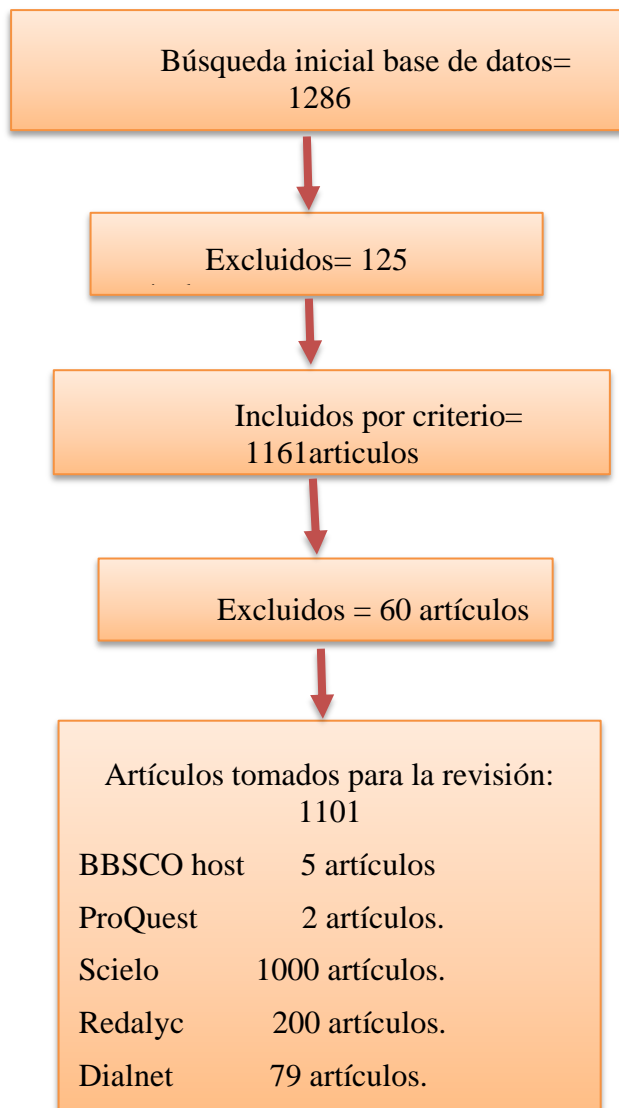


Figura 1. *Esquema de la búsqueda de artículos en las revistas científicas*

Fuente: Elaboración propia

Así también, se presenta un ejemplo de la organización de la **base de datos para la selección de la información en la revisión sistemática** que fue utilizado para la selección de los artículos científicos.

Tabla 2.

Ejemplo de base de datos, para la selección de la información en la revisión sistemática.

Título	Autor o autores	País	Idioma	Base de revista	Resumen	Palabras claves	Conclusión
La motivación de los empleados: más allá de la zanahoria y el garrote	Ana Muñoz Restrepo y Marta Ramírez Valencia	2014	Español	Scielo	A pesar de que, en general, se reconoce la importancia de la motivación, muchos líderes no la tienen en cuenta.	Motivación, productividad recompensas	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

Fuente: Elaboración propia

A modo de conclusión se puede afirmar que esta base de datos nos ayudo a seleccionar los datos específicos para el desarrollo de la investigación, ya que en dicha base de datos general existes diferentes campos y en esta investigación hemos decidido escoger: Título, Autor Pais, Base de revista, resumen, palabras calves y conclusión. Según tabla 1.

La búsqueda de datos sobre el tema establecido, arrojó un total de 2010 artículos originales que comprenden desde el año 2009 al 2019 distribuidos de la siguiente manera.

Según Con ayuda de este material de revistas científicas se logró tener esta cantidad de revisiones, para ello se utilizaron criterios de inclusión para poder seleccionar las revistas necesarias para la investigación de acuerdo al tema escogido. De todas las revisiones en total solo se utilizaron 120 artículos.

Tabla 3.

Declaración de artículos encontrados en las revistas científicas.

Fuente	Número de artículos	Número de artículos descartando los que coinciden en ambas bases de datos	Número de artículos que Quedan después del descarte.
EBSCOhost	5	1	4
ProQuest	2	0	2
Scielo	1000	99	901
Redalyc	200	24	176
Dialnet	79	1	78

Fuente: *Elaboración propia*

BASE DE DATOS

Como resultado en esta en esta base de datos hemos tomado los siguientes datos como el título, autores, año, revista país, idioma y resumen.

Se adjunta algunos modelos de cómo hemos realizado la selección de datos según el cuadro en el Excel que se trabajó. Esto nos permitió seleccionar la cantidad de revisiones sistemáticas ya mencionadas para poder investigar nuestra variable independiente.

Análisis de las características de las investigaciones

Evolución de la variable independiente motivación.

En el año **2009** según la revista Redalyc nos manifestó que en los individuos existe una preocupación por aprender nuevas habilidades y que esto puede bloquear las defensas de poder aprender algo nuevo.

Para la revista dialnet (**2010**) La motivación es una fuerza que nos impulsa a desarrollar los Los deberes o tareas laborales dentro de una organización. El estar motivado en cualquier área del trabajo nos permite tener un mejor resultado positivo para la empresa.

Para Sastre, Raquel en el año (**2013**) La motivación contribuye bastante en el desarrollo de una sociedad, es un factor de suma importancia para canalizar las acciones y poder tener el éxito que se requiere en una organización.

En el año **2014** según la revista Dialnet, nos manifiesta que el desempeño laboral de todas las personas depende del grado de motivación que tengan. Es uno de los factores que influyen en

el desempeño laboral, poniéndole esfuerzo a lo que hacen y se identifican con los objetivos y las metas de la organización.

Para Sánchez y Medina (2017) la motivación laboral es una parte fundamental para poder cumplir con los objetivos de una empresa.

De acuerdo en la revista Scielo en el (2018) en su artículo de motivación en el personal de una organización del sector privado, manifiesta que la motivación laboral es un estado interno que activa y direcciona los pensamientos pues se encuentra relacionada con todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo

Efectos de la motivación en la productividad

Estas dos variables “motivación” y “productividad” son de suma importancia para el desarrollo de las metas en una organización.

Cuando un personal está comprometido con la organización; es porque se siente motivado y conforme con sus trabajo, sus jefes y con sus compañeros de trabajo.

Las empresas deben entender que las metas se cumplen por medio del trabajo del personal; no hay otra manera. Es por eso que los gerentes deben invertir en el talento humano.

En esta investigación hemos visto como en el continente de américa se habla mucho sobre estas dos variables y son dos variables que van de la mano. **Según tabla 4**

Tabla 4.

Efectos de la motivación en la productividad según las investigaciones.

Tipo de consecuencias de la motivación en la productividad	Investigaciones	Resultado de las consecuencias
Positivas	Según las investigaciones manifiestan que si hay relación entre motivación y productividad de los trabajadores; ya que si no están motivados los trabajadores no aportan para la empresa. (Zubiri 2013)	La motivación y la productividad son dos variables que van de la mano para poder producir más en una organización
	También podemos indicar que los trabajadores cuando están motivados están más animados en sus responsabilidades y cumplen con sus metas. (Orihuela, 2014).	Cuando los trabajadores están motivados hacen un buen trabajo.
	El personal motivado es un personal que aporta valor para la empresa y por ende produce mucho más, realiza los trabajos sin ningún. Problema (Marulanda, Montoya, Vélez (2014)	Un personal motivado, produce más y disfruta su trabajo.

	<p>Las organizaciones son creadas para generar trabajo y también para poder cumplir con sus objetivos o metas y el recurso humano es de suma importancia para que esto se lleve a cabo y se cumpla. (Marvel, Rodríguez y Núñez, 2010).</p> <p>Los trabajadores que no entienden o no conocen los procesos en una empresa, se sienten desmotivados y sin ganas de aportar para la organización.</p> <p>No cumplen con las metas de la organización y hacen el trabajo de mala gana.</p> <p>(García, Gomes y Navarro, 2009).</p>	<p>Las empresas deben hacer todo lo que este a su alcance para capacitar a su personal y que permanezcan motivados para que puedan producir mucho más.</p> <p>Algunos gerentes de recursos humanos no le ponen tanto énfasis en estas dos variables</p> <p>Deben tener en cuenta que por medio del personal se cumplen las metas.</p>
<p>Negativas</p>		

Fuente: *Elaboración propia.*

Esta tabla 4, nos manifiesta las consecuencias positivas y negativas de esta investigación.

Y por ende podemos concluir que si existe relación entre estas dos variables.

IV DISCUSIÓN

El autor Zubiri en su artículo “la motivación personal” Nos manifiesta que la motivación son aspectos débilmente valorados dentro de una organización y que rara vez han sido tomadas en cuenta por los directivos. Sin embargo en estudios realizados en revistas científicas la motivación va tomando parte de manera estratégica para que las organizaciones puedan alcanzar sus objetivos.

Para Mónica Ivette sum Mazariegos en su artículo “Motivación y desempeño laboral”

Manifiesta que la motivación laboral siempre ha sido un tema de suma importancia para los directivos de una empresa; pero lamentablemente es un problema que se vive dentro de cada organización. Cuando no existe motivación en una empresa los trabajadores no se esfuerzan por desarrollar un buen trabajo.

El Ing. Alonso Gutiérrez León. Ing. Civil, PUCP en su artículo “La motivación y la satisfacción laboral” Nos indica que la motivación activa nos induce a hacer algo productivo y es un estado interno. Varios actores a lo largo de la historia han planteado varias teorías sobre la motivación. Sostiene también que existen dos factores que definen la motivación, el entorno laboral que tiene que ver mucho con las condiciones físicas y el ambiente que los rodea y el factor que tiene que ver con el contenido del trabajo.

Para los autores Medina, Gallegos y Lara en su artículo “Motivación y satisfacción de los trabajadores” Nos manifiestan que el personal se siente motivado cuando perciben que su trabajo realizado en la empresa les representa para ellos unas expectativas de valor y que se sienten en la condición de aportar para la empresa.

La variable “motivación” y “productividad” son dos variables que se complementan para poder aportar valor para una organización.

Ya que si las empresas mantienen a su personal motivado en cada una de sus áreas ellos podrán desarrollar sus tareas sin ningún problema, mucho más allá que la empresa les pague a tiempo o les de incentivos ya que es parte de la motivación; pero no lo es todo.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES

De acuerdo a esta investigación se planteó como objetivo general Investigar en la revisión de la literatura científica, sobre la importancia de la motivación, en las empresas de la Latinoamérica entre los años 2009 y 2019. A continuación de proceden a presentar las conclusiones recopiladas de las diferentes literaturas.

Podemos llegar a una conclusión que existen dos factores que definen la motivación, el entorno laboral que tiene que ver mucho con las condiciones físicas y el ambiente que los rodea y el factor que tiene que ver con el contenido del trabajo la forma las condiciones la clase de tarea que desarrolle el personal.

Un personal motivado es un personal que está identificado con las metas y objetivo de la empresa donde labore ya que las tareas que realice las desarrollara con profesionalismo, deseo de aportar para la empresa, aplicara los valores de ética y se llevara muy bien con sus compañeros y capataces.

La motivación es el motor que empuja a cada colaborador de una empresa y tiene un gran impacto en la productividad, llegamos también a la conclusión que los trabajadores son fundamentales para el éxito de cualquier organización y para que esto sea posible, es necesario que los trabajadores siempre estén motivados, pues de este factor depende el desempeño individual y grupal. También podemos indicar que si los trabajadores están motivados aportan mucho más para la organización.

REFERENCIAS

- Chaparro Espitia, L. (Colombia). *Motivación laboral y clima organizacional*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/818/81802802.pdf>
- García Rubiano, M., Gómez Navarro, G. P., & Londoño, O. P. (2009). *Relación entre motivación y resistencia al cambio en personas*. Colombia: Scielo. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v5n1/v5n1a12.pdf>
- Gutiérrez León, A., & Orihuela. Motiva, P. (2014). *LA MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS OBREROS DE*. Peru. Obtenido de http://www.motiva.com.pe/articulos/Motivacion_satisfaccion_laboral.pdf
- Medina Giacomozzi, A., Gallegos Muñoz, C., & Lara Hadi, P. (2009). *Motivación y satisfacción de los trabajadores y*. Chile: Scielo. Obtenido de <http://www.scielo.br/pdf/rap/v42n6/09.pdf>
- Muñoz Restrepo, A., & Ramírez Valencia, M. (2013). *La motivación de los empleados*. Colombia: Scielo. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/adter/n24/n24a8.pdf>
- Salazar Raymond, M. B., & Gutiérrez Northía, A. (2016). *LA MOTIVACIÓN LABORAL EN EL SECTOR DE SERVICIOS*. Peru: Dialnet. Obtenido de <file:///C:/Users/Toshiba/Downloads/Dialnet-LaMotivacionLaboralEnElSectorDeServiciosQueHaceQue-5924578.pdf>
- Bastidas Jimenez, M., & Benites Medina, R. (2015). *Incidencia de la motivación en la producción científica institucional*. Ecuador. Obtenido de <http://www.redalyc.org/jatsRepo/5045/504551173005/index.html>
- DÍAZ OLAYA, J., DÍAZ MERCADO, M. P., & MORALES CEPEDA, S. B. (2014). *MOTIVACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE EMPRESAS*. Colombia: Dialnet. Obtenido de [file:///C:/Users/Toshiba/Downloads/Dialnet-MotivacionLaboralEnTrabajadoresDeEmpresasFormalesD-4905118%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Toshiba/Downloads/Dialnet-MotivacionLaboralEnTrabajadoresDeEmpresasFormalesD-4905118%20(1).pdf)
- Doimeadios Reyes, Y., & Sanchez Llanes, A. (2015). *Productividad y eficiencia en la economía cubana*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0252-85842015000100006
- EFE. (2011). *En Alemania recomiendan la siesta en horas de trabajo para mejorar el rendimiento*. Obtenido de <https://www.20minutos.es/noticia/1112577/0/siesta/alemania/trabajo/>
- F. Zubiri Sáenz. (2013). *Satisfacción y motivación profesional*. Peru: Scielo. Obtenido de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1137-66272013000200002
- Heredia Rico, J., & Rodríguez Hernández, A. (2017). *Productividad de los trabajadores del*. Venezuela. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29021992006>
- Jaimés, L., Luzardo, M., & Rojas, M. (s.f.). *Factores Determinantes de la Productividad Laboral en pequeñas y medianas empresas*. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n5/0718-0764-infotec-29-05-00175.pdf>

- Linares Marín , J. S. (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral*. Lima Peru: Tesis.
- Liquidano Rodriguez, C. (2006). *La Gestión de Recursos Humanos en Empresas de Aguascalientes*. Mexico. Obtenido de <file:///F:/TESIS%202019/T1%20PROYECTO%20DE%20TESIS/FINAL%20DE%20PROYECTO%20DE%20TESIS/Dialnet-LaGestionDeRecursosHumanosEnEmpresasDeAguascalient-6484541.pdf>
- Madero Gomez, S., & Peña Rivera, H. (2012). *Análisis de los procesos de recursos*. Mexico. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v28n48/v28n48a03.pdf>
- Marulanda Valencia, F. A., Montoya Restrepo, I. A., & Velez Restrepo, J. M. (2014). *Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento*. Colombia. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n36/n36a08.pdf>
- Marvel Cequea , M., Rodriguez Monroy, C., & Nuñez Bottini, M. A. (2010). *La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones*. España. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/549/54921605013.pdf>
- Montoya Agudelo, C., & Boyero Saavedra, M. R. (2016). *EL RECURSO HUMANO COMO ELEMENTO FUNDAMENTAL PARA LA GESTIÓN DE*. Argentina. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Óscar A. Beltrán . (2005). *Revisiones sistemáticas de la literatura*. Colombia: Scielo. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rcg/v20n1/v20n1a09.pdf>
- Ruiz Vergara, J. J. (2013). *IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS EN EL SECTOR DE*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/10660/RuizVergaraJennyJaqueLINE2013.pdf;jsessionid=9E8F757A1C9BE6BAB6602CEA22B9F1B2?sequence=1>
- Santivañez Fierro, S. M. (2017). *La Motivación laboral en los trabajadores de una PYME Metalmeccánica de Lima Norte*. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1841/TRAB.SUF.PROF.%20SILVIA%20MISALINA%20SANTIVA%20C3%291EZ%20FIERRO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Vaca Rivas, M. (2017). *Motivación Laboral en los servidores públicos de Ecuador*. Obtenido de <file:///C:/Users/JOSE/Downloads/Dialnet-MotivacionLaboralEnLosServidoresPublicosDeEcuador-6069985.pdf>
- Vasquez Lopez, R. (s.f.). *Cambio estructural y productividad laboral en la industri. Un analisis global*. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ete/v85n338/2448-718X-ete-85-338-277.pdf>
- Vieira Vieira , C. (2014). *Gestión de recursos humanos: indicadores y. VENEZUELA*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/2190/219040849002.pdf>
- Yepez, D. (2015). *Estudio indica que un 56% de trabajadores, en Ecuador, es feliz laboralmente*. Ecuador. Obtenido de <https://www.revistalideres.ec/lideres/estudio-felicidad-laboral-ecuador.html>