



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“MOTIVACIÓN EN EL DESARROLLO PROFESIONAL DE
LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS DE
LATINOAMERICA AL 2017”

Trabajo de investigación para optar al grado de:

Bachiller en Administración

Autores:

Melissa Ivonnet Reynoso Alarco

Melissa Elizabeth Alvarez Echaiz

Asesor:

DR. PIERO GUILLERMO ZALDIVAR CUYA

Lima - Perú

2018

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El asesor Piero Zaldívar Cuya, docente de la Universidad Privada del Norte, Facultad de Negocios, Carrera profesional de Administración, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación y desarrollo de la investigación del (los) estudiante(s):

- Reynoso Alarco, Melissa Ivonnet
- Alvarez Echaiz, Melissa Elizabeth

Por cuanto, **CONSIDERA** que el trabajo de investigación titulado: “Motivación en el Desarrollo profesional de los trabajadores en las empresas de Latinoamérica al 2017” para aspirar al grado de bachiller por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas, por lo cual, **AUTORIZA** al(los) interesado(s) para su presentación.

Ing. /Lic./Mg./Dr. Nombre y Apellidos
Asesor

ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El Sr(a) *Grado Académico y el nombres y apellidos del director o coordinador de carrera*, ha procedido a realizar la evaluación del trabajo de investigación del (los) estudiante(s): Reynoso Alarco, Melissa Ivonnet y Alvarez Echaiz, Melissa Elizabeth, para aspirar al grado de bachiller con el trabajo de investigación: “Motivación en el Desarrollo profesional de los trabajadores en las empresas de Latinoamérica al 2017”.

Luego de la revisión del trabajo en forma y contenido expresa:

Aprobado

Calificativo: Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Desaprobado

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos

Evaluador

DEDICATORIA

A mis padres:

Que han sabido formarme con buenos hábitos y valores, gracias a ellos aprendí como salir adelante en los momentos más difíciles, es por ello, que continué con perseverancia en la realización de esta investigación, a pesar de los inconvenientes presentados.

A mi hija:

Mi motor y motivo para seguir luchando en la vida y seguir esforzándome día a día para seguir creciendo profesionalmente.

MELISSA IVONNET REYNOSO ALARCO

A Dios:

Por darme vida, para cumplir mis objetivos, por escucharme en cada petición iluminando mi camino en cada momento de mi vida.

A mi Madre:

Por su apoyo y amor incondicional, impulsándome siempre a salir adelante y ser una persona de bien.

A mis hijos:

Por ser mi motivación e inspiración para ser cada día mejor y me acompañaron durante todo el esfuerzo para lograr un futuro mejor.

MELISSA ELIZABETH ALVAREZ ECHAIZ

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, a Dios por darnos la vida y ser nuestro guía para continuar en el buen camino, asimismo, dar las gracias a los docentes de la Universidad Privada del Norte, que nos transmitieron año a año, sus conocimientos, consejos y su dedicación.

Gracias a nuestros padres e hijos, por brindarnos su apoyo incondicional, por enseñarnos a seguir adelante, por hacernos ver que las cosas o situaciones más difíciles se hacen realmente fáciles cuándo contamos con ellos; gracias porque desde que iniciamos esta carrera dentro de esta prestigiosa Universidad, tuvimos una razón para culminarla con éxito, el futuro de nuestros hijos dependen de la fortaleza, perseverancia y el compromiso que nosotras nos hemos fijado para nuestra autorrealización.

TABLA DE CONTENIDO

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	2
AGRADECIMIENTO	5
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	14
CAPÍTULO III. RESULTADOS	18
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	23
CONCLUSIONES.....	26
REFERENCIAS.....	28

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Diferentes autores definen la motivación de la siguiente manera

Tabla N° 2 Artículos Encontrados

Tabla N° 3 Hallazgos bibliográficos

Tabla N° 4 Teoría de los dos factores de Frederick Herzberg (llamada también teoría de la motivación e higiene)

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1. Criterios de selección

Figura N° 2 Pirámide de Maslow

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como finalidad determinar de qué manera influye la motivación en los trabajadores de una organización, si mediante la compensación, se puede medir su rendimiento profesional y si este permitirá que alcancen los objetivos de la empresa.

A continuación, presentaremos una investigación de orientación teórica en relación con la motivación dentro de la empresa. También se mostrará cual es la responsabilidad que tiene la organización en la motivación de sus empleados.

El objetivo del presente trabajo es mostrar los diferentes conceptos que tienen los autores de la motivación. El instrumento utilizado para la recopilación de información fueron Google Académico, Ebscohost, Biblioteca Virtual UPN, Scielo y Redalyc. Hemos utilizado las revisiones de los últimos diez años dentro de Latinoamérica. Se concluye que las empresas para lograr sus objetivos no solo deben dar crecimiento sostenido a la organización sino, también darles oportunidad de crecimiento a todos los que laboran en ella.

PALABRAS CLAVES: Motivación Laboral, Compensación, Desarrollo Profesional.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

Actualmente nos encontramos en constantes cambios en el mundo empresarial, para poder competir es necesario adaptarnos. En muchos casos reconsiderar conocimientos y competencias de los trabajadores, siendo esta una oportunidad de mejora para las empresas, por ello es de suma importancia la motivación a los trabajadores e incentivar el desarrollo profesional individual e institucional, ya que es una base fundamental para que las organizaciones sean más competitivas. Así mismo la motivación al colaborador es un factor muy importante para que puedan desempeñarse en su trabajo satisfactoriamente; obteniendo un mayor rendimiento en sus actividades y alcanzar los objetivos establecidos por la empresa.

Existen algunas empresas donde no motivan a su personal, se dedican a que solo trabajen y cumplan con lo establecido, pero no buscan como incentivarlos para una mejora en el desempeño de sus actividades, esto podría traer dificultades tanto para el empleado como para el empleador, al no cumplir con las metas y objetivos de la organización; podría tener como consecuencia que el trabajador pierda su trabajo y que la empresa tenga problemas en un futuro.

Hoy en día el colaborador tiene en cuenta la seguridad laboral antes que los incentivos económicos, la misma que motiva a realizar sus actividades con mayor empeño, cumpliendo con satisfacción sus funciones y alcanzando los objetivos de la organización; de tal manera que fomenta una buena relación con sus compañeros y un buen clima laboral.

Cuando la organización brinda a los trabajadores, incentivos no económicos como reforzar sus conocimientos y/o técnicas a través de un programa de capacitaciones, diplomados, foros, charlas, etc.; se genera una satisfacción de crecimiento personal y profesional, es por ello, que los ejecutivos y/o administradores de la empresa, deben considerar la gran importancia que es

la motivación a sus colaboradores, procurando que los objetivos individuales coincidan lo más posible con los de la organización.

Para poder tener una información más amplia de lo que es la motivación en la organización debemos mencionar algunas teorías que nos ayude a tener una perspectiva histórica sobre el tema de estudio, del libro La Gestión Empresarial; Autor Del Carmen Martínez Guillen.

El primer teórico de las organizaciones quien mostró su interés por la motivación fue el padre de la administración científica, F. Taylor (1856 – 1915) viendo la necesidad de buscar una mejor organización dentro de una empresa, este menciona que la causa de la ineficacia de las organizaciones es la holgazanería, que los trabajadores hacen sus actividades lo más despacio posible; también menciona que las tareas diarias de cada trabajador que se exige un alto promedio de velocidad tiene que ser compensada con un incentivo económico de acuerdo al objetivo alcanzado, Taylor considera la remuneración como la base única que motive al trabajador.

E. Mayo (1880 – 1949) esta teoría está basada en el comportamiento de los empleados de una empresa, este autor en conjunto con sus colaboradores fueron los primeros en considerar la necesidad de estudiar el clima social en el trabajo; este mencionaba que el comportamiento de los trabajadores de una empresa se debe a ciertos factores, y que el trabajo que se realiza no se debe al intercambio de una remuneración por el servicio brindando, tal como lo menciona Taylor. También menciono que las organizaciones solicitaban al trabajador algo más que la productividad para así poder enfrentar a la competencia, pues esto conlleva a que los trabajadores exijan algo más que un salario para satisfacer sus necesidades.

A. Maslow (1908 – 1970) considera que la motivación del trabajador se base en término de jerarquía; es decir, cuando el individuo satisface sus necesidades fisiológicas como es la

alimentación, el vestir o la vivienda, se suelen concentrar mucho en esta necesidad que en las que están en un mayor nivel, dice también que cuando el individuo satisface en su totalidad las necesidades fisiológicas y de seguridad, sus necesidades sociales se constituyen en motivadores importantes de su conducta, indica también que las personas motivadas por el crecimiento son menos dependientes de otras personas.

Douglas McGregor mencionó que, si una organización se basa para el cumplimiento de las actividades de los trabajadores en normas y control, pues no consigue lo que desea, sin embargo, si la empresa establece una motivación al trabajador, este cumplirá con los objetivos y/o metas establecidas.

En estos ultimo diez años y teniendo una base con respecto a la motivación, pues hoy en día existen autores que tienen una perspectiva diferente a los que hemos precisado; para el desarrollo profesional de los trabajadores dentro de una organización, José M. Acosta (2011) menciona que una creencia sumamente peligrosa que motiva al trabajador a cumplir sus actividades es la remuneración.

Según las teorías de Frederick Irving Herzberg, un factor higiénico es el dinero, pero este será una motivación no muy duradera, es por ello que se considera otros factores que pueden ayudar al crecimiento de los trabajadores como el reconocimiento, el desarrollo personal, el logro y tener oportunidad de ejercer una carrera profesional, es por ello que se debe tener en cuenta que cuando el individuo se siente motivado aumenta su rendimiento e incrementa su productividad por encima de lo esperado.

Por otro lado, la motivación de un trabajador también depende de la tarea que realiza, de tal manera que la misión de un jefe es encontrar tareas gratificantes para cada colaborador.

José M. Acosta, (2011) concluyó que “Para lograr la motivación, es decir, satisfacción en el trabajo, Herzberg propone el enriquecimiento vertical de las tareas. Esto supone convertirlas en un desafío a través del incremento de los objetivos y de la responsabilidad personal”.

El enriquecimiento del trabajo puede traer efectos favorables como el aumento de motivación, mayor productividad, menor índice de ausentismo y reducción de personal.

En tal sentido la introducción de nuevas tareas debe estar acompañadas de factores motivadores como reconocer su desempeño, otorgándole la oportunidad de satisfacer su necesidad de crecimiento personal y profesional.

Las organizaciones hoy en día necesitan contar con colaboradores que sean eficientes y eficaces, que cumplan satisfactoriamente sus actividades alcanzando los objetivos trazados por la empresa y alcanzar el placer individual al realizar su trabajo.

Es por ello, que, con esta investigación, buscamos dar a conocer que la motivación permite un mayor grado de desempeño en la realización de las funciones propias del trabajo, si las actitudes son positivas, esto permitirá al trabajador cumplir con lo establecido, también es importante tener en cuenta la opinión de los trabajadores para saber cómo se sienten, de alguna u otra manera, esto ayuda a su desempeño laboral.

Esta investigación también permitirá, conocer las necesidades de los trabajadores, que es lo que necesitan que le brinde la organización a fin de crecer profesionalmente, y conseguir en un futuro un crecimiento dentro de la misma.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

Esta investigación nos permitirá analizar la conducta humana de manera personal y social en condiciones naturales. Podemos decir, que esto nos permitirá conocer datos reales, que en la cual debe tener un impacto en la gente que los rodea, lo que se busca con este tipo de estudio, es conocer el efecto que genera la motivación en los trabajadores de una empresa.

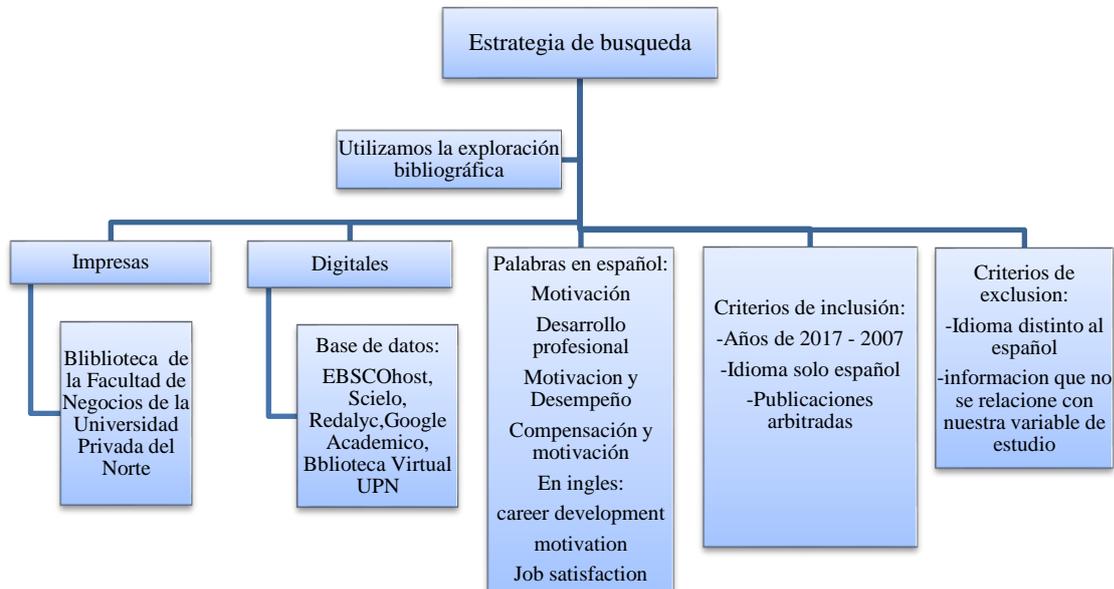
Se realizó una revisión sistemática de la literatura científica como base teórica de esta metodología PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement. *Annals of Internal Medicine*, 151(4), 264). (Moher, D. (2009).

Nuestra base de datos fue seleccionada analizando la variable Motivación, nuestro periodo de búsqueda fue en los últimos 10 años, en el idioma español, materia de administración, también utilizamos publicaciones de textos y revistas científicas concernientes a nuestra interrogante. Empleamos los criterios de búsqueda mencionados por que se encuentran relacionados con nuestra carrera profesional y con nuestra variable en estudio.

Las fuentes utilizadas nos ayudaron mucho para la búsqueda de datos esenciales de la información que deseábamos, para ello fue necesario reconocer, distinguir y saber seleccionar las fuentes confiables que nos permita recopilar de una manera real lo que necesitamos para nuestra investigación.

La Figura N°1 nos da a conocer la estrategia de búsqueda, criterios de selección que hemos contemplado.

FIGURA N° 1. Criterios de selección



Fuente: propia

Tabla N° 1 Diferentes autores definen la motivación de la siguiente manera:

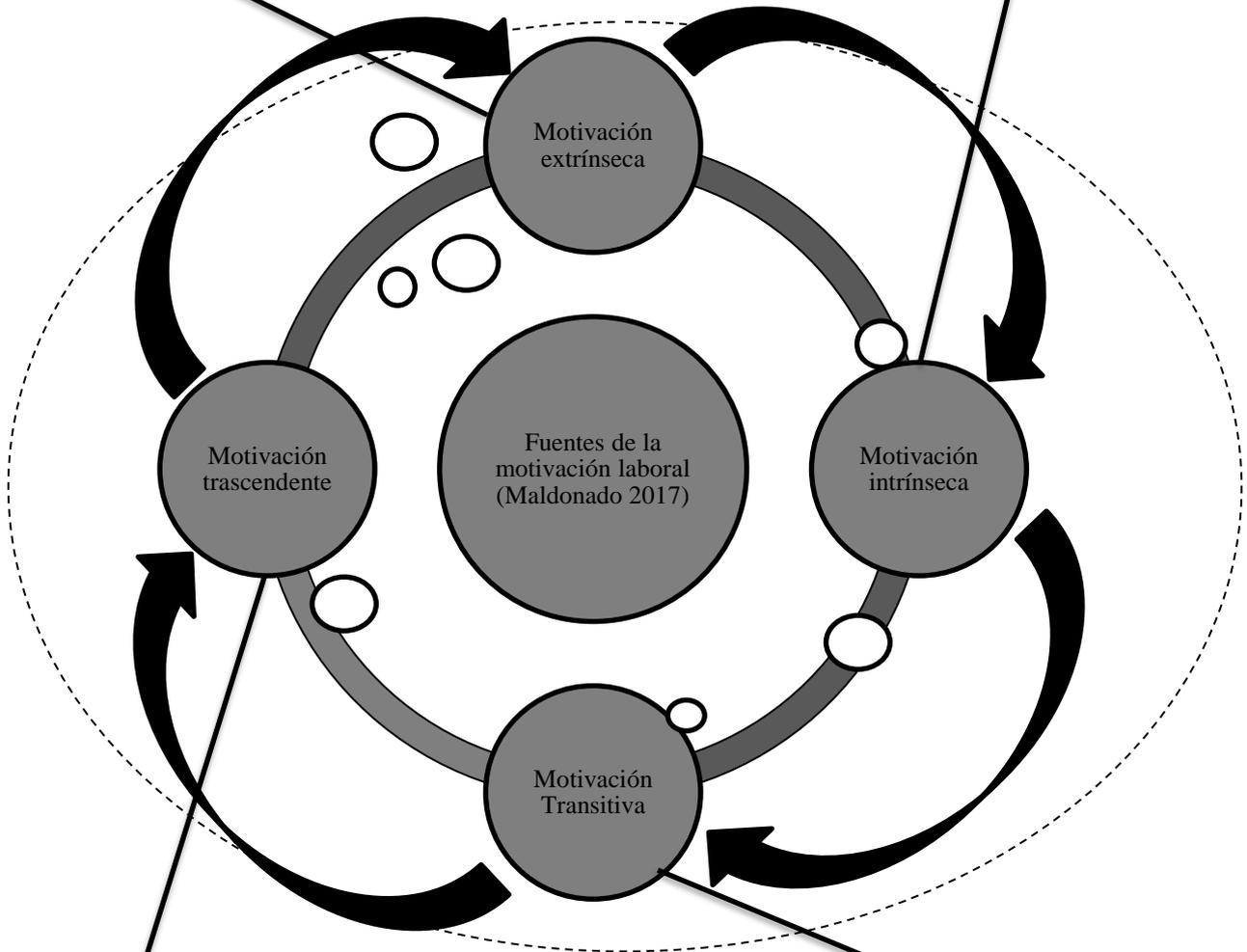
AUTOR	AÑO	DEFINICIÓN
Gibson	(2006)	“La motivación es un concepto que describe las fuerzas que actúan en o dentro de un individuo para iniciar y dirigir su comportamiento”
Chiavenato	(2002)	“La motivación es el deseo de dedicar altos niveles de esfuerzo a determinados objetivos organizacionales, condicionados por la capacidad de satisfacer necesidades individuales”
Robbins y Decenzo	(2002)	“Como la voluntad para realizar grandes esfuerzos para alcanzar las metas de las organizaciones, con la condición de que el esfuerzo pueda satisfacer alguna necesidad personal”
Ivancevich	(2005)	“Es el conjunto de actitudes que predisponen a una persona a actuar en cierto sentido para alcanzar una meta”.
Reeve	(1994)	"La búsqueda de las condiciones antecedentes al comportamiento energizado y dirigido"
Robbins	(2004)	"Procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un

		individuo para conseguir una meta"
Roussel	(2000)	“La motivación es una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona; es un proceso que ocasiona, activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados”
Chaparro	(2006)	La motivación humana es un estado emocional que se genera en una persona como consecuencia de determinados motivos e influye en su comportamiento
Bateman y Snell	(2009)	la motivación es el conjunto de fuerzas que vigoriza, dirigen y sostienen los esfuerzos
Medina, Gallegos y Lara	(2008)	Para alcanzar un nivel óptimo de motivación en los trabajadores implica una relación entre expectativas del colaborador en cuanto a su trabajo y los resultados que obtenga
McGregor	(1966, citado por Chaparro, 2006)	la motivación está orientada a la satisfacción de las necesidades humanas, ya que en el caso de que la necesidad no se satisfaga, no existe la frustración, porque se puede transferir a otra necesidad, como en alguna necesidad provisional, “dado que el comportamiento humano es un proceso continuo de solución de problemas y de satisfacción de necesidades”

Fuente: propia

La motivación extrínseca se encuentra relacionada con lo que el trabajador puede obtener de los demás con su trabajo, las personas buscan la propia subsistencia y el bienestar material. Sin embargo, no es la mejor razón por la que se ha de buscar la productividad.

La motivación intrínseca se obtiene del trabajo mismo. Esta motivación es de un orden superior a la extrínseca porque, en ella el trabajo provee el medio más propicio para desarrollar nuestras mejores capacidades, perfeccionándonos. En este caso el trabajo resulta intrínsecamente motivador y lograra una productividad cada vez más alta.



La motivación trascendente se refiere a la actitud del líder para desarrollar las potencialidades de sus clientes y subordinados. Busca preferentemente que las personas desarrollen todo su potencial y que interioricen la misión de Organización.

La motivación transitiva se relaciona con lo que se puede aportar a los demás a través del trabajo. En efecto la motivación intrínseca es efectivamente motivadora, pero tienen un límite individual y necesitan ampliarse trascendiendo o traspasando su valor a otras personas para entrar en el ámbito de las transitivas.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Se realizó una búsqueda simple en la fuente de investigación EBSCOhost, con nuestra variable Motivación obteniendo como resultado 6,096 después de nuestra búsqueda simple limitamos con publicaciones arbitradas la cual nos da como resultado 4,599 luego realizamos una búsqueda avanzada con los conectores AND “Desarrollo” AND “Profesional” arrojando 172 referencias. Además de ello limitamos los años de 2017 – 2007 obteniendo un resultado de 153, filtramos el idioma para solo español arrojando un resultado de 119, finalmente utilizamos el filtro de materia career development (desarrollo profesional), motivación (psicología), Job satisfaction (satisfacción laboral), con un resultado final de 12 referencias.

A su vez se consideró las revistas científicas tales como Scielo, Redalyc, Google Académico, Biblioteca Virtual Universidad Privada del Norte:

Tabla N° 2 Artículos Encontrados

Fuente	Número de artículos	Número de artículos descartados por tener información innecesaria	Numero de artículos después del descarte
EBSCOhost	12	10	2
Scielo	15	11	4
Redalyc	13	11	2
Biblioteca de la Universidad Privada del Norte	10	8	2

Fuente: propia

Tabla N° 3 Hallazgos bibliográficos

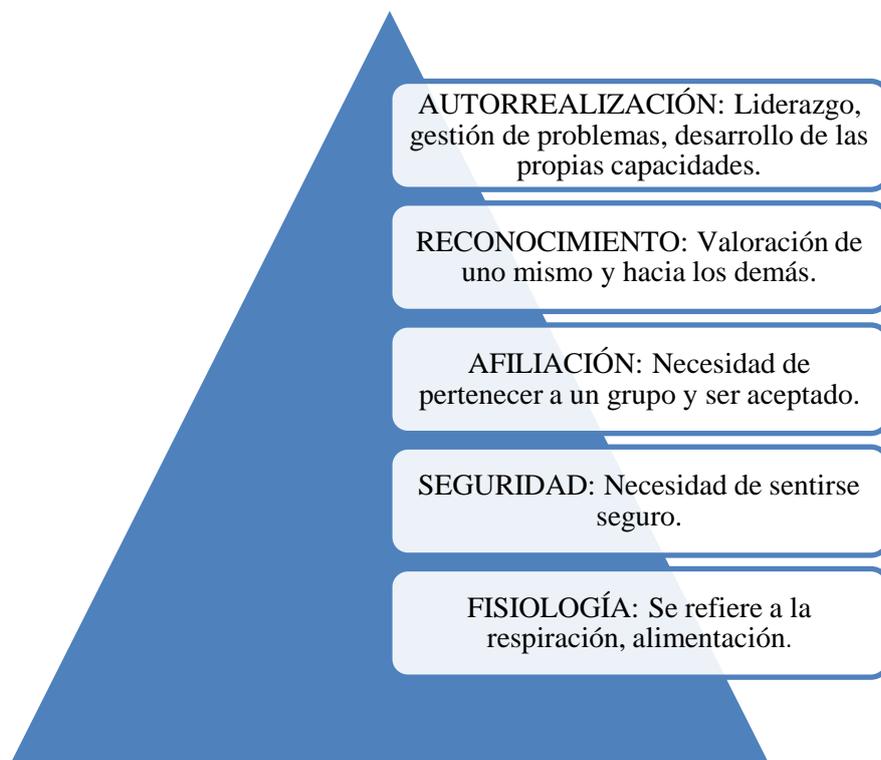
Fuente	Autor	Publicación año	Título del texto	Postura
Biblioteca de la facultad de negocios de la Universidad Privada Del Norte	José M. Acosta,	(2011)	100 errores en la dirección de personas	Los factores motivadores son la autonomía, el reconocimiento, el desarrollo personal y posibilidad de carrera profesional. Aumenta la satisfacción del personal, incrementando la productividad, menor índice de ausentismo y reducción de personal.
Biblioteca de la facultad de negocios de la Universidad Privada Del Norte	Martha A. Alles,	(2015)	Cuestiones sobre gestión de personas: qué hacer para resolverlas	La retención de colaboradores se logra trabajando en programas para mejorar el rol del jefe e implementando programas internos para el desarrollo profesional de las personas que pertenecen a la organización
Scielo	Sergio M. Madero,	(2010)	Factores relevantes del desarrollo profesional y de compensaciones en la carrera laboral del trabajador	La oportunidad de carrera, se consideran recompensas no financieras, son de importancia y significado en la motivación y productividad de los trabajadores
EBSCOhost	Mamen Infante del Rio,	(2011)	RACE, un ejemplo de crecimiento profesional y organizacional sostenido	La implantación de modelos de competencias en las empresas potencia el desarrollo de los empleados, así como también su motivación y vinculación a la empresa
EBSCOhost	Claudia López,	(2015)	Cuando se pierde la ilusión en el	Es imprescindible para una persona satisfacer las

			trabajo: el despido interior	necesidades que se asocian al desarrollo profesional como la realización, reconocimiento y contribución
Scielo	Zubirí, Sáenz	(2013)	Satisfacción y motivación profesional	Se considera como factor clave en la organización a las personas ya que aportan conocimiento y creatividad al ser motivadas, así mismo se valora la autonomía, formación
Scielo	Rubén C. Andalia,	(2007)	Motivación, pertenencia, responsabilidad... En busca de una cultura de excelencia	La necesidad de autorrealización comprende los deseos profesionales y materiales de los empleados como las posibilidades que ofrece la empresa para que se concrete, mientras más altos sean los deseos mayores serán los compromisos.
Scielo	José T. Fernández, & Elena F. Lafuente,	(2007)	La evaluación del impacto de la formación como estrategia de mejora en las organizaciones	La formación puede ser útil como instrumento para alcanzar los objetivos de la organización y dar soporte a los procesos de cambio y transformación, así mismo, los trabajadores consideran la formación como un medio para la superación personal y para el desarrollo de competencias profesionales
Redalyc	Javier F. Gil,	(2007)	La evaluación de competencias laborales	Desde la evaluación de desempeño se toman decisiones para la formación y planes de desarrollo profesional de los empleados, esta debe ser potencial que permita promocionar a los empleados y asumir nuevas funciones

Redalyc	Omar U. Quintero, & Milagros de Valle U. Quintero,	(2013)	Evaluación de desempeño y motivación del personal en los institutos de investigaciones de salud	Las organizaciones tienen que valorar a sus trabajadores, estableciendo mecanismos para motivar un desempeño eficiente y eficaz con la finalidad de lograr los objetivos y metas de la empresa, satisfaciendo también las expectativas y aspiraciones de sus empleados
----------------	--	--------	---	--

Fuente: propia

Figura N° 2 Pirámide de Maslow



Fuente: propia

La pirámide de Maslow es una teoría psicología propuesta por Abraham Maslow en su obra: La Motivación Humana (1943), éste formula en su teoría una jerarquía de necesidades humanas y define que conforme se satisfacen las necesidades más básicas, los seres humanos desarrollan necesidades y deseos elevados.

Tabla N° 4 Teoría de los dos factores de Frederick Herzberg (llamada también teoría de la motivación e higiene)

MOTIVADORES	FACTORES DE HIGIENE
Logro	Relación con el supervisor
Reconocimiento	Condiciones laborales
El trabajo en sí mismo	Salario
Responsabilidad	Relación con los colegas
Avance	Vida personal
Crecimiento	Seguridad
	Relación con los subordinados
	Políticas de la compañía
	Supervisión

Fuente: propia

Frederick propone que los factores intrínsecos están relacionados con la satisfacción laboral, mientras que los factores extrínsecos están asociados a la insatisfacción laboral; con estas teorías solo quería demostrar cuando es que la gente se siente excepcionalmente bien o mal en sus puestos de trabajo.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

La motivación hoy en día es una herramienta muy importante para el desempeño de las funciones de los trabajadores, facilita a que ellos cumplan con sus actividades de manera eficiente y tengan un rendimiento positivo para la organización; por lo tanto, se debe tener en cuenta que existe muchas formas de motivar al personal, es por ello, que es muy importante que el área de RR.HH. de las organizaciones cuenten con los recursos necesarios para la realización de esta.

Con frecuencia, el dinero y los aspectos económicos en general son considerados como el principal factor de motivación, en relación con la actividad laboral y, en especial para las personas que trabajan en relación de dependencia. Los que dicen que la remuneración es la principal motivación de las personas están en lo cierto, pero es una información incompleta. El dinero como tal asume muchas caras, en algunos casos, en especial en relación con las remuneraciones más bajas, puede ser una fuente de desmotivación que el salario no permita alcanzar los niveles mínimos de subsistencia, como la alimentación, la educación de los hijos, etc. (Martha A. Alles, 2015)

Es seguro que todo el mundo necesita, desea, agradece el dinero. Lo discutible es que la aportación de ese recurso tan codiciado tenga correlación con la motivación cuando el rendimiento no sea verificable. Es decir. La persona está satisfecha con la subida, pero ¿esto le hace producir más, cuando esa producción no pueda contarse o medirse? Esa es la cuestión. El dinero hace cambiar de opinión, venderse si hace falta. Uno cambia de empresa, de profesión. Pero ¿desempeña la próxima con más afán? Hasta cubrir las necesidades familiares, el dinero es muy importante. Se ha

calculado que, en nuestra cultura, más dinero equivale a más felicidad. (José M. Acosta, 2011).

Ambos autores, mantienen una posición distinta con respecto a lo que es la motivación, la primera menciona que el dinero es un factor esencial para motivar a los trabajadores y el segundo discute que esta aportación el dinero tenga correlación con la motivación, pues, si bien cierto, el dinero es importante para poder cubrir nuestras necesidades diarias, muchas veces al postular a una organización, consultamos cuanto será nuestra remuneración y no está mal que nos enfoquemos en ello en un inicio, pero cuando tenemos la responsabilidad de cumplir con las actividades encomendadas por la empresa, necesitamos un estímulo, motivación que nos permita seguir ejerciendo nuestras funciones eficientemente a fin de cumplir con los objetivos establecidos; hoy en día existen varias formas de motivar al trabajador sin dinero.

La motivación es, pues, junto con la satisfacción, otro elemento fundamental para el éxito empresarial, ya que de ella depende en gran medida la consecución de los objetivos. Lo cierto es que todavía muchos sectores, entre ellos el sanitario, no se han percatado de la importancia de estas cuestiones y sus dirigentes siguen practicando una gestión que no tiene en cuenta el factor humano. Estas circunstancias podrían acarrear un déficit de recursos cualificados a largo plazo, con la consiguiente disminución de la calidad asistencial. En este contexto, resulta imprescindible que las gerencias analicen de forma periódica aquellos factores distorsionantes, tanto de la motivación como de la satisfacción laboral, entre los que se encuentran la supervisión, las políticas de empresa y las condiciones de trabajo (F. Zubiri Sáenz, 2013).

En muchas organizaciones no valoran a los trabajadores, solo se preocupan en que cumplan sus funciones para que la empresa alcance sus metas, esto a un determinado tiempo puede jugarle en contra, ya que si los trabajadores no reciben algún estímulo que les permita cumplir de manera óptima sus actividades, esto podría generar incumplimiento en las tareas encomendadas, se recomendaría a los supervisores o al área competente en estos casos a RR.HH. observar y medir en tiempos determinados, que es lo que genera la deficiencia de los trabajadores, y proporcionar alternativas motivacionales que en la cual ayude a que el trabajador desempeñe sus obligaciones adecuadamente con la finalidad de que sientan que están creciendo profesionalmente dentro de la empresa.

CONCLUSIONES

- De acuerdo con los resultados obtenidos en la realización de la presente investigación teórica, podemos concretar que la motivación influye en su totalidad en el cumplimiento de las actividades de los trabajadores, reflejándose en el desempeño laboral y en el cumplimiento de lo establecido por la organización.
- También podemos llegar a la idea de que el dinero es un factor motivacional para los trabajadores, es muy importante para lograr las expectativas de vida; sin embargo, existen otros factores que ayudan a desempeñar las actividades eficazmente, como las capacitaciones, charlas, cursos que ayuden al crecimiento profesional.
- Las organizaciones de hoy en día se encuentran en constantes cambios para ser más competitivos para ello es necesario adaptarse a estos y reconsiderar conocimientos y competencias de los empleados, por tal motivo es de suma importancia incentivar el desarrollo profesional, logrando motivar los trabajadores satisfaciendo las expectativas y aspiraciones de estos, para lograr los objetivos individuales e institucionales.
- Podemos concluir también, que el desarrollo profesional y posibilidad de carrera dentro de una organización es un factor motivador para los trabajadores, obteniendo como resultado un incremento de la productividad, menor índice de ausentismo y reducción de personal.
- Los programas internos para el desarrollo de los empleados en las empresas, potencia la motivación y la vinculación con la organización.
- La evaluación de desempeño debe ser potencial en una empresa, ya que a través de ello podemos tomar decisiones para la formación y planes de desarrollo profesional de los empleados para la promoverlos y asuman nuevas funciones.

- La introducción de nuevas tareas y funciones para los trabajadores debe estar asociada a un factor motivador como reconocer su desempeño, otorgándole la oportunidad de satisfacer su necesidad de crecimiento personal y profesional. Así mismo alcanzar el placer individual al realizar su trabajo.
- El trabajador motivado, estará en las mejores condiciones para lograr mejoras en la organización, es por ello, que es esencial que los jefes conozcan de manera cercana a sus trabajadores, y sepan reconocer el esfuerzo diario que realizan para cumplir sus actividades de manera satisfactoria.
- Analizando la teoría de Abraham H. Maslow podemos decir, de que la motivación es un factor muy importante para la realización de cualquier actividad, ya que nosotros como personas y trabajadores tenemos motivos que nos llevan a realizar actividades; ya sea de forma profesional o familiar.

REFERENCIAS

- Arrieta-Salas, C., & Navarro-Cid, J. (2008) Motivación en el trabajo: viejas teorías, nuevos horizontes. *Actualidades en Psicología*, 22 (109), 67-89.
- Castope Ñontol, J. Carlos, Arribasplata Sánchez, Magaly Elizabeth. (2017) Motivación laboral y su influencia en el desempeño de los asociados de la Financiera Credinka S.A. de Cajamarca, (Tesis Parcial)
- Cañedo Andalia, Rubén. (2007). Motivación, pertenencia, responsabilidad... En busca de una cultura de excelencia. *ACIMED*, 16(4).
- Del Carmen Martínez Guillen (2003) La Gestión Empresarial – Equilibrando Objetivos y Valores. Madrid – España.
- Claudia López, (2015). Cuando se pierde la ilusión en el trabajo: el despido interior.
- F. Zubiri Sáenz (2013) Satisfacción y motivación profesional.
- Fidias G. Arias (2012) El proyecto de investigación – Introducción a la Metodología Científica 6ª Edición. Caracas - República Bolivariana de Venezuela.
- Gil Flores, J. (2007). La evaluación de competencias laborales. *Educación XXI*, (10), 83-106.
- José M. Acosta, (2011) 100 Errores en la dirección de personas. España.
- Mamen Infante del Rio, (2011). RACE, un ejemplo de crecimiento profesional y organizacional sostenido
- Martha A. Alles, (2015) Cuestiones sobre gestión de personas: qué hacer para resolverlas.
- Omar U. Quintero, & Milagros de Valle U. Quintero, (2013) Evaluación de desempeño y motivación del personal en los institutos de investigaciones de salud. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, vol. XIX, núm. 4, octubre-diciembre, Venezuela.

- Rubén C. Andalia (2007) Motivación, pertenencia, responsabilidad... En busca de una cultura de excelencia.
- Rodríguez M., A., & Paz Retamal, M., & Lizana, J., & Cornejo, F. (2011). Clima y Satisfacción Laboral como predictores del desempeño en una organización estatal chilena.
- Sergio M. Madero (2010) Factores relevantes del desarrollo profesional y de compensaciones en la carrera laboral del trabajador. Distrito Federal México.
- Tejada Fernández, José, & Ferrández Lafuente, Elena. (2007). La evaluación del impacto de la formación como estrategia de mejora en las organizaciones. *Revista electrónica de investigación educativa*, 9(2), 1-15. Recuperado en 23 de mayo de 2018.
- Urdaneta Quintero, O., & Urdaneta Quintero, M. (2013). Evaluación del desempeño y motivación del personal en los Institutos de Investigaciones de Salud. *Revista de Ciencias Sociales*.
- Zubiri Sáenz, F. (2013). Satisfaction and professional motivation. *Anales del Sistema Sanitario de Navarra*, 36(2), 193-196.