



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL”: una
revisión sistemática de la literatura científica de los
últimos 10 años

Trabajo de investigación para optar al grado de:

Bachiller en Administración

Autores:

Clarivel Cruzado Rodríguez
Bran Lee Villanueva Barreto

Asesor:

Dr. Higinio Guillermo Wong Aitken

Lima - Perú

2019

Haga clic o pulse aquí para escribir texto.Haga clic o pulse aquí para escribir texto.Haga clic o pulse aquí para escribir texto.

Le agradezco a Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo felicidad. A mis padres por ser mi motivación e inspiración para el logro de mis metas, hacia ellos van mis sinceros agradecimientos por todo su apoyo incondicional.

BRAN

Mi agradecimiento al todopoderoso, por su infinito amor. A mis padres y hermanos por motivarme a seguir avanzando en esta senda , les agradezco por todo su apoyo, motivación y sobre todo sus consejos que me dieron a lo largo de este trabajo.

CLARIVEL

Tabla de contenido

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	¡Error!
Marcador no definido.	
ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
¡Error! Marcador no definido.	
DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	2
ÍNDICE DE TABLAS	4
ÍNDICE DE FIGURAS	5
RESUMEN	6
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	7
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	10
CAPÍTULO III: RESULTADOS	14
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	23
REFERENCIAS	23

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Artículos encontrados por base de datos científicas.....	12
Tabla 2: Artículos incluidos en la revisión sistemática, según palabras clave utilizadas....	14
Tabla 3: Tabla de cantidad de estudios examinados	16
Tabla 4: Tabla de características de los estudios por tipo	19
Tabla 5: Tabla de características de los estudios por tema.....	19
Tabla 6: Tabla sobre análisis global de los estudios.....	20

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Formulación del objeto de estudio	11
Figura 2: Flujo de búsqueda, revisión y selección de artículos	18

RESUMEN

El presente estudio describe las teorías sobre la motivación y el desempeño laboral en las empresas. El objetivo de esta investigación fue describir las investigaciones realizadas sobre la motivación y desempeño laboral en las empresas a través de una revisión sistemática de la literatura científica en los últimos 10 años. Los resultados muestran que tanto la motivación como el desempeño laboral tiene una fuerte relación y ambas influyen en la eficiencia y compromiso de los trabajadores dentro de una organización. Otros resultados de las investigaciones indican que existen cuatro dimensiones para la motivación laboral; comunicación, trabajo en equipo, liderazgo y equidad) y en cinco dimensiones para la satisfacción laboral (ingresos, nivel académico, relación de trabajo con la profesión, tipo de trabajo, incentivos salariales o reconocimiento); que impactan positivamente en el desempeño laboral de los empleados.

PALABRAS CLAVES: motivación, desempeño laboral, satisfacción, compromiso.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, todas las empresas se esfuerzan para mejorar su competitividad dentro de un mercado cada vez más cambiante. Esto lo logran gracias al esfuerzo laboral de sus empleados y a la motivación existente para que puedan brindar su máximo desempeño. Paralelamente la motivación de un de los factores de mayor foco para lograr eficiencia a nivel operativo y productivo.

Las empresas y quienes las dirigen son conscientes que para lograr los objetivos planificados es muy importante el compromiso de los colaboradores y que, definitivamente sin ello, cualquier plan se vuelve inalcanzable; por lo tanto, el compromiso de parte de las personas es clave (Huilocapi-Masacon, M. R., Castro-López, G. A., & Jácome-Lára, G. A. (2017).

Estudiar y conocer la relación entre la motivación y desempeño laboral es de gran importancia para las organizaciones, porque puede impactar en el éxito o fracaso de una organización. El factor humano y su desempeño es primordial para el logro de los objetivos; por lo que los administradores deben buscar mejorar sus prácticas de motivación con su personal para aumentar su empeño, interés y desempeño en el trabajo (Hernández & Morales, 2017).

Según lo anterior, la motivación es uno de los factores que los líderes empresariales deben practicar activamente, para conseguir un verdadero compromiso y poder lograr las metas organizacionales.

Podemos conceptualizar a la motivación como el grado de intensidad y duración de un esfuerzo al realizar alguna actividad. Por ejemplo, cuando vemos a un empleado

motivado, podemos observar que realizará su trabajo y sus funciones con calidad (Orbe-Guaraca & Ordoñez-Espinoza, 2018).

Como complemento conceptual, el desempeño laboral se entiende como las acciones que una persona un trabajador con el objetivo de lograr un resultado. Dentro del ámbito laboral estas actividades pueden estar dirigidas a cumplir con sus funciones regares o a realizar las mismas actividades, pero con un valor agregado (Sanín & Salanova, 2014).

Los especialistas concuerdan que las organizaciones deben evaluar los diversos conceptos de la motivación laboral para conocer los factores que influyen en el desempeño laboral (Salazar & Gutiérrez, 2016). Por lo que, se sugiere evaluar su desempeño y tener claro los niveles de desempeño en el cumplimiento de sus funciones y la calidad de su trabajo para el logro de los objetivos trazados por la organización (Urdaneta & Urdaneta, 2013)

La presente revisión sistemática se justifica porque todo directivo debe conocer de forma real, la relación que existe entre la motivación y el desempeño de sus colaboradores dentro en todo tipo de organización e independientemente de su rubro, sea de producción o de servicios. Ambas variables son muy relevantes para el logro de las metas y objetivos empresariales por lo que tener los resultados de etas investigaciones, sirven como herramienta valiosa para los gerentes.

Esta investigación pretende encontrar alguna relación entre la motivación y el desempeño en los trabajadores en las empresas, indagando en investigaciones previas y plasmar las conclusiones más importantes de estos estudios.

Pregunta de investigación

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en las empresas que nos puede proporcionar la literatura científica, en los últimos 10 años?

Objetivo

Describir las investigaciones realizadas sobre la motivación y desempeño laboral en las empresas a través de una revisión sistemática de la literatura científica en los últimos 10 años.



Figura 1: Formulación del objeto de estudio.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1 Tipo de estudio

El tipo de estudio del presente trabajo de investigación es una revisión sistemática porque se ha realizado una búsqueda de artículos científicos, de base datos confiables y porque se presentan los resultados obtenidos en estudios previos, relacionadas a la motivación y desempeño laboral en las empresas.

2.2 Criterios de inclusión

En la presente revisión sistemática se incluyeron todos los artículos científicos que cumplieron con los siguientes criterios:

- (1) guardan relación con el tema de investigación,
- (2) con año de publicación están dentro de los últimos 10 años (de 2009 al 2018),
- (3) que estén escritos en idioma español,
- (4) artículos que tenían un enlace a un archivo digital (pdf) y
- (5) que estén dentro de una base de datos científica de confianza.

2.3 Recursos de información

La información encontrada totalizó 1,994 artículos y para esta primera parte de la investigación se seleccionaron. Las cantidades se muestran en la Tabla 1.

Tabla 1

Cantidad de artículos, según base de datos científicas

Base de datos	Cantidad de artículos encontrados	Cantidad de artículos seleccionados
Redalyc	1,159	3
Dialnet	17	4
Google Académico	802	6
Ebsco	11	1

Scielo	5	0
Total	1,994	14

2.4 Búsqueda

La búsqueda de artículos científicos se realizó en bases de datos científicas reconocidas, para lo cual se identificaron los términos de búsqueda: “calidad de servicio” y “transporte”. Para poder filtrar los artículos y obtener mejores resultados se utilizaron operadores booleanos. Los términos utilizados fueron: (“motivación”) AND (“desempeño laboral”). El modo de búsqueda fue de la siguiente manera:

Dialnet

(“motivación”) AND (“desempeño laboral”)

Redalyc

(“motivación”) AND (“desempeño laboral”)

Scielo

(“motivación”) AND (“desempeño laboral”)

Ebsco

(“motivación”) AND (“desempeño laboral”)

Google Académico

(“motivación”) AND (“desempeño laboral”)

2.6 Selección de datos

Los artículos científicos seleccionados se muestran en la Tabla 2.

Tabla 2

Artículos incluidos en la revisión según las palabras clave utilizadas

Autores	Año	Metodología	Objetivo
---------	-----	-------------	----------

Barrios, R. M.	2010	Cualitativo-cuantitativo	Identificar los factores que inciden en la motivación, la satisfacción y el desempeño laboral, en el personal de enfermería de los Hospitales Públicos
Urdaneta, O. R., & Urdaneta, M. del V.	2013	Descriptivo, transeccional, no experimental	Analizar la evaluación del desempeño y la motivación del personal en los Institutos de Investigaciones de Salud.
Salazar, M. B., & Gutiérrez, A.	2016	Revisión sistemática	Explicar de detalladamente las características y factores que pueden incidir en el desempeño laboral.
Huilcapi-Masacon, M. R., Castro-López, G. A., & Jácome-Lára, G. A.	2017	Inductivo – Deductivo	Identificar el estado motivacional del personal y gerentes de las empresas de la ciudad de Babahoyo.
Hernández, J. L., & Morales, J. R.	2017	Cuantitativo	Identificar los factores que determinan la motivación y satisfacción laboral que impactan positivamente en la eficacia y eficiencia de los empleados públicos.
Sanín, A., & Restrepo, M. M.	2016	Cuantitativa	Identificar las razones que explican las diferencias en el desempeño de los servidores de Carrera Administrativa y Supernumerarios en una institución pública universitaria.
Sanín, J. A., & Salanova, M.	2014	Cuantitativa	Analizar cómo la satisfacción laboral influye en la apertura al cambio, manejo del fracaso y flexibilidad y el desempeño laboral.
Abrajan, M. G., Contreras, J. M., & Montoya, S.	2009	Cualitativo	Determinar el grado de satisfacción laboral de los empleados en relación con las condiciones de trabajo en empresas de distinto país de origen.

Orbe-Guaraca, M. P., & Ordoñez-Espinoza, C. G.	2018	Descriptivo	Plantear la elaboración de un sistema de acciones para el desempeño laboral de los empleados de la Universidad Católica de Cuenca.
Hernández, J. L., & Morales, J. R.	2017	Cuantitativo	Identificar los factores que determinan la motivación y satisfacción laboral que impactan positivamente en la eficacia y eficiencia de los empleados públicos.
Navarro, J., Ceja, L., Curioso, F., & Arrieta, C.	2014	Cualitativo	Proponer algunas guías que se centran en el estímulo de motivaciones más autónomas y bajo el control del trabajador.
Valenzuela, J., Nieto, A. M., & Muñoz, C.	2014	Cuantitativo	Explicar el desempeño del pensamiento crítico tanto a nivel teórico como en su capacidad predictiva.
García, M., & Forero, C.	2014	Cuantitativo	Determinar las condiciones de la satisfacción y motivación laboral como facilitadores del cambio organizacional en diferentes empresas de Bogotá.
Marin Samanez, H. S., & Placencia Medina, M. D.	2017		Establecer la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal de Socios en Salud Sucursal Perú.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

3.1. Selección de estudios

Tabla 3

Tabla de cantidad de estudios examinados

Estudios evaluados por elegibilidad	Numero	Razones
Inclusión		
Abrajan, M. G., Contreras, J. M., & Montoya, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa.	14	<ul style="list-style-type: none"> • Publicaciones científicas de los últimos 10 años, es decir del 2010 al 2019 • En idioma español e inglés. • Los artículos provenían de revistas científicas especializadas, que garanticen la calidad de la fuente bibliográfica, • En versión online y • Con títulos que incluyeran las variables “seguridad” y “salud ocupacional” en empresas peruanas tanto públicas como privadas..
Barrios, R. M. (2010). Motivación, satisfacción y desempeño laboral en profesionales de enfermería.		
García, M., & Forero, C. (2014). Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: una explicación desde las ecuaciones estructurales.		
Hernández, J. L., & Morales, J. R. (2017). Evaluación de la motivación y satisfacción laboral en un organismo autónomo de la administración pública del Estado de Sinaloa.		
Huilcapi-Masacon, M. R., Castro-López, G. A., & Jácome-Lára, G. A. (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial.		
Marin Samanez, H. S., & Placencia Medina, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado.		

Navarro, J., Ceja, L., Curioso, F., & Arrieta, C. (2014).

Cómo motivar y motivarse en tiempos de crisis.

Orbe-Guaraca, M. P., & 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.

Salazar, M. B., & Gutiérrez, A. (2016). La motivación laboral en el sector de servicios ¿qué hace que un trabajador realice más de lo que se espera?

Sanín, A., & Restrepo, M. M. (2016). Vinculación laboral, motivación y desempeño de empleados de carrera y supernumerarios en una universidad del Estado.

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.

Urdaneta, O. R., & Urdaneta, M. del V. (2013).

Evaluación del desempeño y motivación del personal en los Institutos de Investigaciones de Salud.

Valenzuela, J., Nieto, A. M., & Muñoz, C. (2014).

Motivación y disposiciones: enfoques alternativos para explicar el desempeño de habilidades de pensamiento crítico.

Exclusión	1,994	<ul style="list-style-type: none"> • No contenían dentro de título las variables en estudio
------------------	-------	--

- Estaban fuera periodo en estudio en los últimos 5 años (de 2013 al 2018)
 - Idioma de publicación inglés, portugués
 - No tenían un enlace correcto al archivo digital.
-

Iniciamos la búsqueda en la base Dialnet, encontrando 17 artículos. Se excluyeron 13 de ellos porque la fecha de publicación no estaba dentro del periodo en estudio, no tenían relación con las variables y otros porque no contenía el archivo en versión pdf. Al final se incluyeron a 4 artículos.

La búsqueda en Redalyc arrojó 1,159 artículos y después de una revisión de más 200 artículos sólo se incluyeron a 3 de ellos, La gran mayoría no tenían las variables de estudio y muchos eran del 2008 hacia atrás. Sólo incluimos 3 artículos.

En la base Scielo, sólo encontraron 5 artículos, pero ninguno tenía relación directa con las variables en estudio. Se descartaron todos.

Luego buscamos en EBSCO y encontramos 11 artículos, de los cuales se fueron excluidos 10 porque muchos ya se habían encontrados en las bases anteriores.

Finalmente, en Google Académico encontramos 802 artículos de los cuales incluimos a 6; el resto se descartó porque se refería a tesis universitarias.



Figura 2: Flujo de búsqueda, revisión y selección de artículos

3.2. Características de los estudios

Para el presente proyecto de investigación se tomaron en cuenta 14 artículos científicos. El detalle se muestra en la Tabla 4.

Tabla 4

Tabla de características de los estudios por tipo

Tipos de Estudios	Cantidad	Porcentaje
Artículos	14	100%
Tesis	0	0%
Revistas	0	0%
Total	14	100%

También se presentan las características de los estudios clasificados por tema.

Tabla 5

Tabla de características de los estudios por tema

Tema de Estudio	Cantidad	Porcentaje
Satisfacción laboral	2	14%
Motivación y desempeño laboral	12	86%
Total	14	100%

Tabla 6

Tabla de cantidad de estudios por país

País	Cantidad	Porcentaje
Colombia	4	29%
Ecuador	4	29%
España	2	14%
México	3	21%
Perú	1	7%
Total	14	100%

Tabla 6

Tabla de cantidad de estudios por año de publicación

Año de publicación	Cantidad	Porcentaje
2009	1	7%
2010	1	7%
2013	1	7%
2014	4	29%

2016	2	14%
2017	4	29%
2018	1	7%
<hr/>		
Total	14	100%

3.3. Análisis global de los estudios

Tabla 6

Tabla sobre análisis global de los estudios

Título del estudio	Metodología	Objetivo	Resultados (Tendencias encontradas)	Discusión sobre su objetivo
Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios.	Cuantitativa	Identificar las razones que explican las diferencias en el desempeño de los servidores de Carrera Administrativa y Supernumerarios en una institución pública universitaria.	Los resultados de esta investigación aportan conocimiento en relación con aspectos positivos del trabajo y de la vida de las personas, y a la comprensión sobre los antecedentes y las consecuencias de factores psicosociales, además muestra algunas variables que anteceden el desempeño y la satisfacción de las personas. Otorga, además, soporte a investigaciones previas que muestran los efectos de la satisfacción sobre las conductas extrarrol e intrarrol y revela una	Desde el punto de vista práctico, estos hallazgos muestran que las organizaciones interesadas en mejorar la satisfacción de su personal y, con esto, reducir sus efectos negativos (rotación, ausentismo, quejas del personal,...) deberán apuntar al desarrollo de la flexibilidad y la apertura al cambio de su personal.

			nueva categoría de desempeño sobre la que tiene efectos, el cumplimiento de normas.	
Evaluación del desempeño y motivación del personal en los Institutos de Investigaciones de Salud.	Cuantitativa	Analizar cómo la satisfacción laboral influye en la apertura al cambio, manejo del fracaso y flexibilidad y el desempeño laboral.	De acuerdo a lo reportado en el presente estudio, se evidencia la ausencia de reconocimientos al personal adscrito a los Institutos de Investigaciones del área salud influyendo de manera negativa en la motivación del personal en sus actividades laborales.	Los resultados encontrados en el estudio, muestran la importancia que tienen los sistemas de recompensas en los trabajadores y las ventajas de valorar el buen desempeño, promoviendo el impulso hacia una cultura que estimule la colaboración y la apertura.
Evaluación de la motivación y satisfacción laboral en un organismo autónomo de la administración pública del Estado de Sinaloa	Cuantitativo	Identificar los factores que determinan la motivación y satisfacción laboral que impactan positivamente en la eficacia y eficiencia de los empleados públicos.	Teniendo en cuenta los análisis antes mencionados, podemos concluir que los modelos propuestos permiten explicar de una forma bastante aceptable; por un lado, que los determinantes de la motivación laboral como la comunicación, trabajo en equipo, modelo de administración y la equidad inciden positivamente en	Para ello, esbozamos dos modelos que ponen el foco de atención en cuatro dimensiones para la motivación laboral (comunicación, trabajo en equipo, modelo de administración, equidad) y en cinco dimensiones para la satisfacción laboral (ingresos, nivel académico, relación de trabajo con la profesión, tipo de trabajo, incentivos salariales o reconocimiento

el desempeño laboral del empleado público. Y por otro, que los determinantes de la satisfacción laboral como ingresos, nivel académico, relación de trabajo con la profesión, tipo de trabajo, incentivos salariales o reconocimiento inciden positivamente en el desempeño laboral del empleado público.

manteniendo la homogeneidad y capacidad de comparación, facilitando con ello el análisis agregado de las dimensiones.

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN

Discusión

Analizamos los resultados y vemos que resulta fundamental para las empresas en general, deben entender cómo motivar a sus colaboradores y mejorar su desempeño para conseguir reducciones de la rotación y el ausentismo del personal, dos problemas comunes que ocasionan pérdidas económicas considerables para las empresas. (García et al., 2014).

En este sentido, la comprensión de estas dos variables importantes (motivación y desempeño laboral) aporta información que sirve de insumo para plantear políticas y estrategias que favorezcan la existencia de condiciones de trabajo saludables. Lo cual es muy necesario en el contexto actual, ya que de ello depende tener el compromiso de los empleados para el logro de los objetivos y metas de la organización y que redundará también en mejores condiciones laborales para los trabajadores en general (Urdaneta et al., 2013).

Limitaciones de la investigación

La presente investigación presenta limitaciones con respecto a los resultados, ya que corresponden a realidades en diferentes tipos de empresas y también a realidades de otros países. Esto implica analizar bien nuestra realidad y adaptar las sugerencias y conclusiones de los estudios para mejorar tanto la motivación y el desempeño de trabajadores de las empresas en específico.

CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES

Conclusiones

- Según los resultados del presente estudio concluimos que la tanto la motivación como el desempeño laboral tiene una fuerte relación y ambas influyen en la eficiencia y compromiso de los trabajadores dentro de una organización.
- Se concluye además que la motivación y satisfacción laboral es un tema de gran interés para las compañías que bien gestionados permiten consolidar el desarrollo y eficiencia de la organización, el elemento humano es clave para obtener resultados positivos.
- Encontramos dentro los resultados de las investigaciones que existen cuatro dimensiones para la motivación laboral; comunicación, trabajo en equipo, liderazgo y equidad) y en cinco dimensiones para la satisfacción laboral (ingresos, nivel académico, relación de trabajo con la profesión, tipo de trabajo, incentivos salariales o reconocimiento); que impactan positivamente en el desempeño laboral de los empleados.

Limitaciones del estudio

Las limitaciones del presente estudio se presentaron porque, el tema de motivación y desempeño laboral es muy bien estudiado en otros países, pero en nuestra realidad peruana no se encontró temas similares, por lo que nos conllevó a tomar más tiempo de lo planificado para entrar referencias que se puedan tomar en cuenta para llegar conclusiones válidas y que puedan servir para futuros estudio del mismo tema.

Esperamos que, a pesar de las limitaciones, se valoren los resultados y hallazgos de esta investigación y pueda tomarse como una fuente adicional para futuros estudios similares, específicamente en empresas de esta línea de negocio.

REFERENCIAS

- Abrajan, M. G., Contreras, J. M., & Montoya, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 14(1). Recuperado de <http://www.redalyc.org/resumen.oa?id=29214108>
- Barrios, R. M. (2010). Motivación, satisfacción y desempeño laboral en profesionales de enfermería. *Universidad de Deusto*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=118961>
- García, M., & Forero, C. (2014). Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: una explicación desde las ecuaciones estructurales. *Psicogente*, 17(31), 120-142. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6113728>
- Hernández, J. L., & Morales, J. R. (2017). Evaluación de la motivación y satisfacción laboral en un organismo autónomo de la administración pública del Estado de Sinaloa. *International Journal of Good Conscience*. 12(2), 107-147. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=shib&db=fua&AN=125112860&lang=es&site=ehost-live&custid=s4509042>
- Huilcapi-Masacón, M. R., Castro-López, G. A., & Jácome-Lára, G. A. (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Dominio de las Ciencias*, 3(2), 311-333. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5889721>
- Marín Samanez, H. S., & Placencia Medina, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico*, 17(4), 42-52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>

Navarro, J., Ceja, L., Curioso, F., & Arrieta, C. (2014). Cómo motivar y motivarse en

tiempos de crisis. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 31-39. Recuperado de

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77830184005>

Orbe-Guaraca, M. P., & 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. *Empresa:*

investigación y pensamiento crítico, 7(3), 10-27. Recuperado de

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6575264>

Salazar, M. B., & Gutiérrez, A. (2016). La motivación laboral en el sector de servicios ¿qué

hace que un trabajador realice más de lo que se espera? *Revista Empresarial*, 10(40),

7-12. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5924578>

Sanín, A., & Restrepo, M. M. (2016). Vinculación laboral, motivación y desempeño de

empleados de carrera y supernumerarios en una universidad del Estado. *Revista*

Interamericana de Psicología Ocupacional, 28(2), 149-183. Recuperado de

<http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/140/138>

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), 95-107. Recuperado de

[http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/132457/63249.pdf?sequence=](http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/132457/63249.pdf?sequence=1)

[1](http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/132457/63249.pdf?sequence=1)

Urdaneta, O. R., & Urdaneta, M. del V. (2013). Evaluación del desempeño y motivación del

personal en los Institutos de Investigaciones de Salud. *Revista de Ciencias Sociales*

(*Ve*), 19(4), 672-682. Recuperado de

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28029474006>

Valenzuela, J., Nieto, A. M., & Muñoz, C. (2014). Motivación y disposiciones: enfoques
alternativos para explicar el desempeño de habilidades de pensamiento crítico.
REDIE. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 16(3), 16-32. Recuperado
de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15532554002>

