



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“Revisión Sistemática de la Literatura sobre los Principales Factores Asociados a la Motivación laboral en el Perú y América Latina durante los años 2011 - 2018”

Trabajo de investigación para optar al grado de:

Bachiller en Administración

Autores:

Miriam Muro Peña
Tolia Torres Acosta

Asesor

Mg. María Méndez Cañón

Lima – Perú

2019

DEDICATORIA

A Dios, por su inmenso amor, a nuestros padres, por su ejemplo de tenacidad y esfuerzo, a nuestros familiares y amigos por sus palabras de aliento, paciencia y apoyo. Siempre nos impulsan a seguir adelante y así cumplir nuestros objetivos.

AGRADECIMIENTO

Nuestra mayor gratitud a los profesores que día a día nos guían y orientan, a nuestros compañeros y amigos que nos brindan su apoyo y nos animan a seguir constantes para lograr nuestros objetivos.

Tabla de contenido

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO.....	3
INDICE DE FIGURAS.....	5
RESUMEN.....	6
CAPITULO I. INTRODUCCION.....	7
CAPITULO II. METODOLOGIA.....	9
CAPITULO III. RESULTADOS.....	13
CAPITULO IV. CONCLUSIONES.....	20
BIBLIOGRAFIA.....	21

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Distribución por tipo de documento

Figura 2. Distribución geográfica

Figura 3. Distribución por año de publicación

Figura 4. Distribución por especialidad

Figura 5. Principales palabras clave

Figura 6. Principales factores asociados a la motivación laboral

RESUMEN

Este artículo ofrece una revisión sistemática de la literatura con el objetivo de investigar los principales factores asociados a la motivación laboral en Perú y América Latina durante los años 2011 – 2018. De los artículos y publicaciones seleccionados se realizó un primer descarte de la documentación por repetición de estos con lo cual se identificaron cuatro grandes criterios para la elección de los artículos a analizar. En primer lugar, el tipo de documento: artículos, tesis y libros. Asimismo, los artículos debían estar dentro del ámbito y tiempo de estudio. A su vez, la distribución geográfica. Por último, la especialidad vinculada al análisis de la motivación laboral. Como resultado se obtuvo 18 publicaciones que reúnen los criterios para realizar el presente estudio. Se concluyó que dos de los principales factores asociados a la motivación laboral, que resultan coincidentes en los artículos analizados, son la constante capacitación de los empleados y el ambiente dinámico que la empresa u organización le pueda brindar al empleado. Asimismo, que las limitaciones que presenta el estudio realizado radican en la metodología utilizada, que termina siendo tan solo cualitativa; por ende una futura línea de investigación es aplicar el método cuantitativo para determinar los principales factores asociados a la motivación laboral en Perú y América Latina entre los años 2011 – 2018.

PALBRAS CLAVES: Motivación laboral, satisfacción laboral, clima laboral, capacitación, ambiente dinámico.

CAPITULO I. INTRODUCCION

La motivación laboral es sin duda alguna uno de los factores más importantes y que más se han estudiado y analizado en los últimos años para garantizar el desempeño óptimo de los trabajadores dentro de su ámbito laboral.

Según la Real Academia Española, la motivación es el conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona. La palabra motivación proviene de latín *motivus* (movimiento) y el sufijo *-ción* (acción y efecto), es decir, para que un empelado se encuentre motivado y este comprometido debe tener un motivo que lo lleve a la acción, en otras palabras, es la fuerza que logra impulsar a los trabajadores a realizar una actividad o actuar de manera positiva en una circunstancia en concreto, de manera metafórica es el motor que impulsa a realizar las tareas en el trabajo (Sánchez, 2018).

Es importante resaltar que, como elemento fundamental en el desarrollo óptimo de la empresa u organización, la motivación tiene una estrecha relación la satisfacción laboral, las relaciones y el entorno laborales. Todas las empresas que mantienen un alto grado de motivación en sus empleados también tendrán un alto grado de satisfacción hacia sus clientes (Peña, 2018).

Debido a que las personas son el recurso más importante para ejecutar las acciones que se planean en las empresas u organizaciones es necesario mantener a los empleados motivados lo cual conlleva a lograr con mayor eficiencia los objetivos y metas empresariales.

En el ámbito empresarial u organizacional actual, es importante estudiar y analizar los aspectos intangibles en la gestión del capital humano, por la propia complejidad que implica la administración de este componente del capital intelectual. Los empleados, finalmente, representan ese capital intangible en forma de conocimientos, experiencias, habilidades, destreza, valores y capacidad que pertenecen a los individuos, quienes, con su potencial, hacen posible que las organizaciones logren sus resultados empresariales, de allí la relevancia de ver a los trabajadores como un capital valioso (Pedraza, 2018) y motivado para el desarrollo de sus actividades de forma eficiente y eficaz.

Por estas razones y considerando que la motivación laboral de los empleados juega un rol preponderante en el ámbito empresarial fue que consideramos relevante estudiar y analizar aquellos factores asociados a la motivación laboral.

El objetivo de esta revisión sistemática de la literatura fue sintetizar la evidencia disponible sobre los principales factores asociados a la motivación laboral en Perú y América Latina entre los años 2011 – 2018.

CAPITULO II. METODOLOGIA

2.1 Tipo de estudio

Esta investigación es una revisión sistemática de la literatura sobre los principales factores asociados a la motivación laboral en el Perú y América Latina durante los años 2011 – 2018.

De acuerdo con Montarela (2011) una revisión sistema de la literatura, es un artículo que sintetiza la evidencia disponible, en el que se realiza una revisión de aspectos cuantitativos y cualitativos de estudios primarios, con el objetivo de resumir la información existente respecto de un tema en particular.

2.2. Fuentes de búsqueda

Las fuentes de búsqueda que se han utilizado para la revisión sistemática de la literatura son Redalyc, Scielo, Science Direct, base de datos de trabajos de investigación para obtener el título de licenciado de diversas universidades de América Latina, la Revista Industrial Data entre otras.

2.3. Proceso de búsqueda

Se han utilizado diversas estrategias para la búsqueda de información y lo hemos llevado a cabo de la siguiente manera:

- a. Utilizamos términos específicos del tema:
 - El título de nuestra investigación: Los principales factores asociados a la motivación laboral en Perú y América Latina durante los 2011 – 2018.
 - Las palabras claves y sus respectivos sinónimos, entre las cuales tenemos: motivación laboral, satisfacción laboral, clima laboral, capacitación, ambiente dinámico.
- b. Empleamos operadores o conectores Booleanos, de tal forma que podamos especificar y focalizar nuestra búsqueda con los parámetros necesarios y así descartar aquellos que no estén alineados a nuestro tema específico de investigación. Entre ellos, hemos utilizado los siguientes:
 - Operador y (and) el cual nos ha permitido buscar un documento en el que están incluidos ambos términos, ejemplo: Perú y América Latina.
 - Operador o (or) a través del cual hemos encontrado documentos en los cuales están incluidos ambos términos o solo uno de ellos, ejemplo: motivación o satisfacción.
- c. Hemos utilizado limitadores temporales, de tal forma que nuestra búsqueda esté focalizada entre los años de análisis, es decir entre el 2011 y 2018.

2.4. Criterios de inclusión y exclusión

Los criterios de inclusión y exclusión que se han utilizado han sido: el año de publicación, para que esté dentro del rango temporal de análisis; el idioma - español; el lugar de

publicación, la especialidad a la que hace referencia cada publicación y la metodología utilizada en cada una de las publicaciones.

TABLA 1. INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN DE DOCUMENTOS

Tipo de Documento	Período	Idioma	Estatus	Tipo
Tesis	Del 2011 en adelante	Español	Publicado en repositorios acreditados	Pregrado
Artículos científicos	Del 2011 en adelante	Español	Publicado en repositorios acreditados	Revistas científicas nacionales e internacionales.
Libros	Del 2011 en adelante	Español	Publicado en repositorios acreditados	Libros.

Elaborado por Muro Peña, M; Torres Acosta, T.

En la Tabla 1 hemos sintetizado el proceso de inclusión y exclusión de los documentos que se han analizado y estudiado. En la primera columna, detallamos el tipo de documento en el cual hemos focalizado nuestra búsqueda, y consideramos que los más relevantes fueron: tesis, artículos científicos y libros., en la segunda columna consideramos relevante indicar el período de las publicaciones, ya que nuestro estudio está focalizado en el período 2011 y 2018. En la tercera columna, indicamos el idioma original de los artículos analizados. Y en las siguientes columnas, el estatus - publicados en repositorios acreditados y el tipo, por

ejemplo, en el caso de tesis, que sean de pregrado y en lo concerniente a los artículos científicos, aquellos publicados en revistas científicas ya sean nacionales o internacionales.

2.5 Codificación de datos

En este apartado describimos cómo realizamos el análisis de la revisión sistemática de la literatura sobre los principales factores asociados a la motivación laboral en Perú y América Latina durante los años 2011 – 2018.

De los artículos y publicaciones seleccionados se realizó un primer descarte de la documentación por repetición de estos con lo cual se identificaron cuatro grandes criterios para la elección de los artículos a analizar, los cuales son:

- Por tipo de documento.
- Por distribución geográfica.
- Por año de publicación.
- Por especialidad.

Finalmente, consideramos necesario focalizar en el análisis de la literatura, haciendo énfasis en las palabras clave de cada documento estudiado y de esta manera encontrar si hay algún vínculo entre ellas para extraer aquellos factores principales asociados a la motivación laboral en Perú y América Latina durante los años 2011 – 2018.

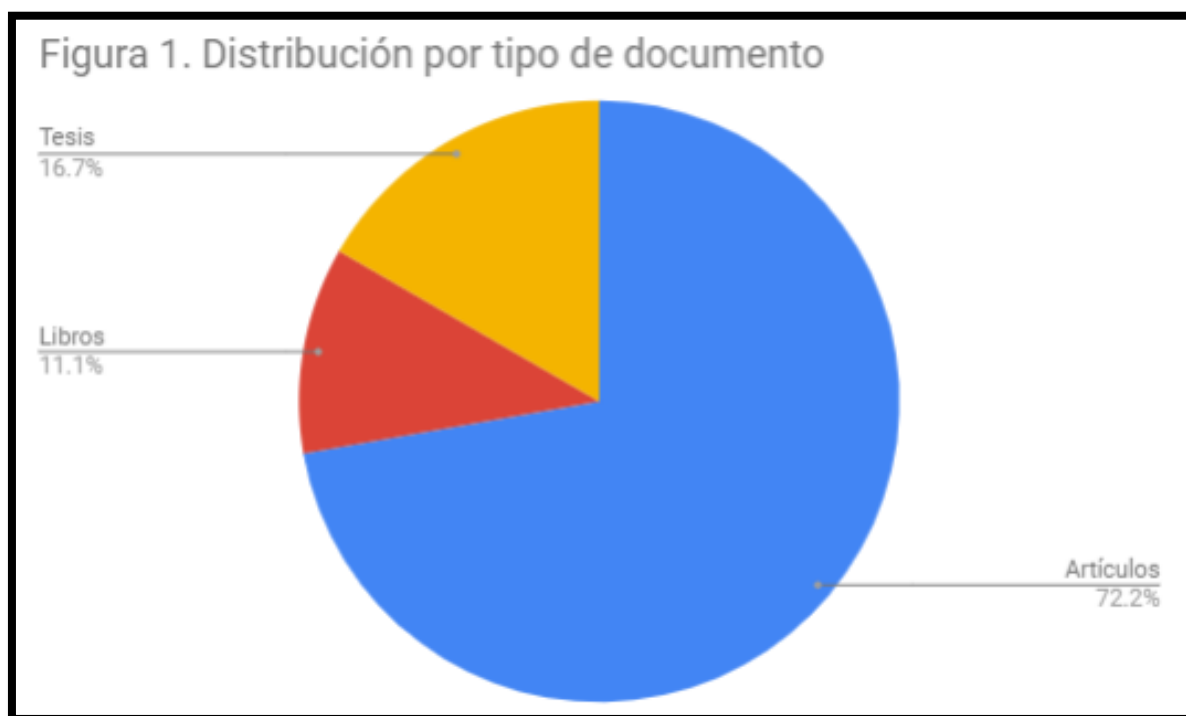
CAPITULO III. RESULTADOS

De acuerdo con el análisis realizado en esta revisión sistemática de la literatura sobre los principales factores asociados a la motivación laboral en Perú y América Latina durante los años 2011 - 2018 y tomando en cuenta los criterios de inclusión y exclusión ya descritos en la metodología, el número final de publicaciones analizadas es igual a 18, entre las cuales tenemos: libros, tesis y artículos científicos.

De acuerdo a nuestra codificación de datos y teniendo en cuenta aquellos factores que consideramos relevantes, es importante destacar la distribución de la literatura analizada considerando los siguientes criterios: en primer lugar, el tipo de documento: artículos, tesis y libros; asimismo, los artículos debían estar dentro del ámbito y tiempo de estudio; a su vez, la distribución geográfica y por último, la especialidad vinculada al análisis de la motivación laboral.

a. **Por Tipo de Documento:**

En la Figura 1 se muestra la distribución porcentual de la literatura por tipo de documento, donde se refleja que el 72,2 % corresponde a artículos científicos, mientras que el 16,7% corresponde a Tesis de pregrado y el 11,1% corresponde a Libros.

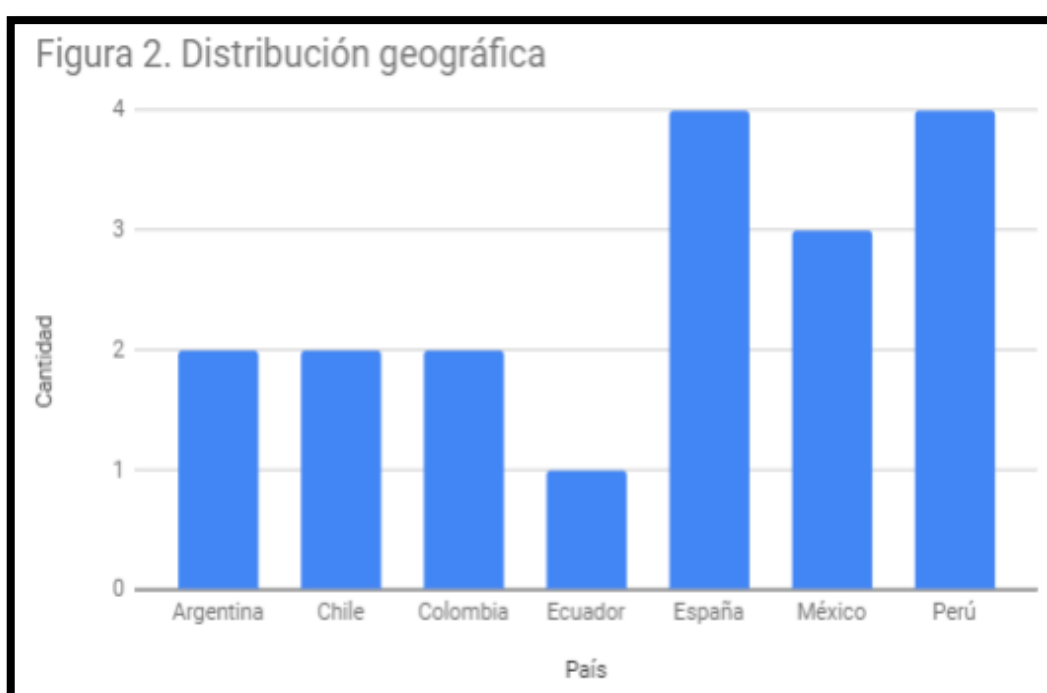


Elaborado por Muro Peña, M; Torres Acosta, T.

Es así, que nuestra mayor fuente de análisis y estudios corresponde a los artículos científicos.

b. Por Distribución Geográfica

En la Figura 2 se representa la distribución geográfica de la literatura analizada como se refleja en el gráfico de barras la mayor cantidad de literatura analizada en esta revisión sistemática es de procedencia peruana.



Elaborado por Muro Peña, M; Torres Acosta, T.

Teniendo en cuenta que el análisis de nuestra revisión científica de la literatura está focalizada en Perú, es que la mayor cantidad de publicaciones analizadas son de Perú. Mientras que las publicaciones españolas son de aquellos investigadores que publicaron sus trabajos de investigación en revistas españolas, pero haciendo énfasis en el análisis de América Latina.

c. Por año de Publicación

En la Figura 3 se muestra la distribución de la literatura analizada distribuida por el año de publicación, donde se refleja que el mayor porcentaje (27,8%) es del año 2014.

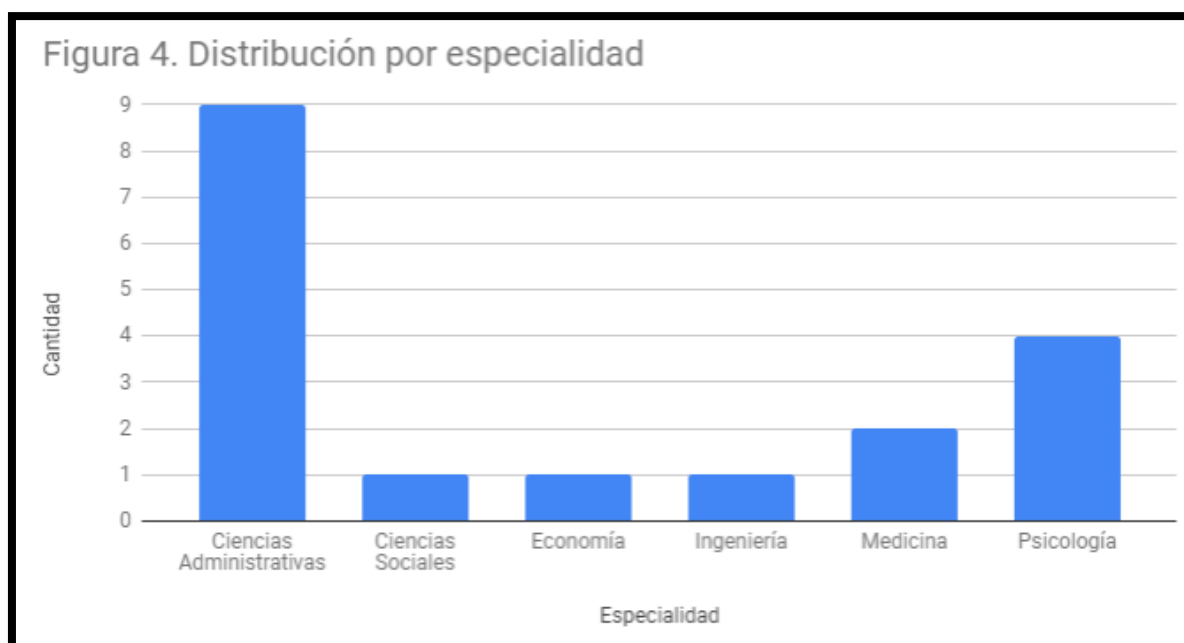


Elaborado por Muro Peña, M; Torres Acosta, T.

Si bien vemos que hay una caída en la cantidad de artículos publicados el 2015, luego se ve una tendencia en el incremento en años sucesivos, lo que nos indica que persiste el interés de los investigadores para abordar el tema de la motivación laboral.

d. Por Especialidad

En la siguiente figura se representa la distribución de la literatura por la especialidad, donde se refleja que el mayor número de literatura analizada corresponde a la especialidad de Ciencias Administrativas. Es importante remarcar la importancia del análisis de la motivación laboral desde la especialidad de Psicología. Se tomaron en cuenta otras publicaciones relevantes dentro de las áreas de Medicina, Ingeniería, Economía y Ciencias Sociales.



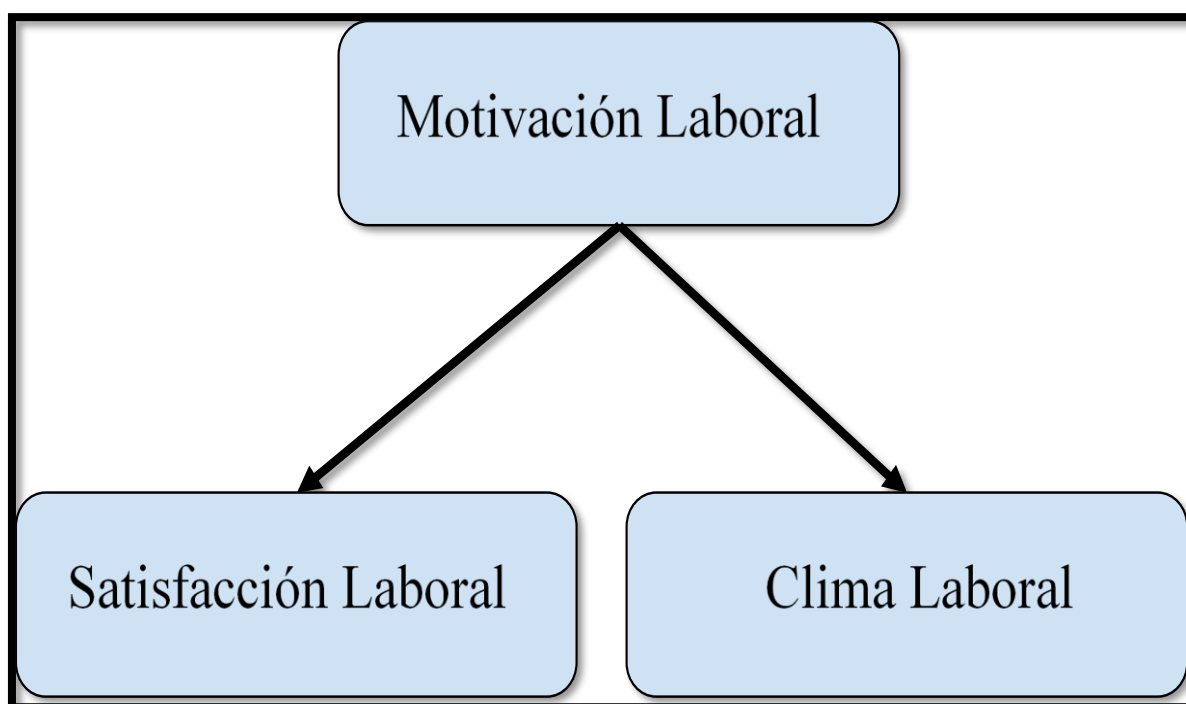
Elaborado por Muro Peña, M; Torres Acosta, T.

Debido a nuestra especialidad, es que focalizamos nuestro estudio en esta área del conocimiento – Ciencias Administrativas.

Como resultado general, consideramos que estos cuatro criterios fueron importantes para el análisis de la revisión sistemática de la literatura sobre los principales factores asociados a la motivación laboral en Perú y América Latina durante los años 2011 – 2018.

Dentro del análisis realizado a las publicaciones (artículos científicos y tesis de pregrado), se hizo énfasis en las palabras claves, destacando la siguiente combinación.

Figura 5. Principales palabras claves

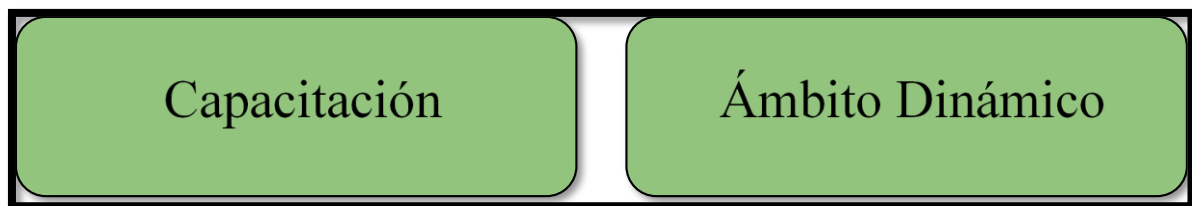


Elaborado por Muro Peña, M; Torres Acosta, T.

Esto refleja la correlación entre la motivación laboral y la satisfacción y clima laborales en las diversas empresas u organizaciones.

Los dos principales factores asociados a la motivación laboral, que resultan coincidentes en los artículos analizados, son la constante capacitación de los empleados y el ambiente dinámico que la empresa u organización le pueda brindar al empleado.

Figura 6. Principales factores asociados a la motivación laboral



Elaborado por Muro Peña, M; Torres Acosta, T.

CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES

El objetivo de esta revisión sistemática de la literatura fue sintetizar la evidencia disponible sobre los principales factores asociados a la motivación laboral en Perú y América Latina entre los años 2011 – 2018.

Hemos analizado y estudiado 18 publicaciones, entre las cuales tenemos: tesis de pregrado, artículos científicos y libros, los cuales están publicados en repositorios acreditados, tanto a nivel nacional como internacional, durante los años 2011 y 2018.

Una conclusión importante en esta investigación es el estrecho vínculo y la correlación existe entre: la motivación laboral, la satisfacción y el clima laborales que las empresas u organizaciones puedan brindarle al empleado.

Los dos principales factores asociados a la motivación laboral, que resultan coincidentes en los artículos, son la constante capacitación de los empleados y el ambiente dinámico que la empresa u organización le proporciona a cada empleado.

Dentro de las limitaciones que hemos encontrado en esta investigación, podemos recalcar que la metodología utilizada es más cualitativa. Es por eso, que podemos afirmar que, una futura línea de investigación es aplicar el método cuantitativo para determinar los principales factores asociados a la motivación laboral en Perú y América Latina entre los años 2011 - 2018.

BIBLIOGRAFIA

Bonillo Muñoz, D., & Nieto González, F. J. (2010). *La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado*. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.7BA1E584&lang=es&site=eds-live&custid=s4509042>

Castillo Dávila, N. F. (2014). *Clima, motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos*. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsndl&AN=edsndl.oai.union.ndlt.d.org.PUCP.oai.tesis.pucp.edu.pe.123456789.5431&lang=es&site=eds-live&custid=s4509042>

David Fischman. (2014). *Motivación 360° : Cómo implementarla en la vida y en la empresa*. [N.p.]: AGUILAR. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsebk&AN=1137286&lang=es&site=eds-live&custid=s4509042>

Elstein, D. (2013). La importancia de la motivación económica. *Cuadernos Del Centro de Estudios En Diseño y Comunicación. Ensayos*, (45), 189. Retrieved from

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edssci&AN=edssci.S1853.35232013000300017&lang=es&site=eds-live&custid=s4509042>

Guillermo Santangelo, A. (2018). *Liderazgo, Motivación y Eficiencia*. La vinculación entre estilos de liderazgo la motivación laboral y la eficiencia. *Serie Documentos de Trabajo*.

Retrieved

from

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsgii&AN=edsgcl.559211163&lang=es&site=eds-live&custid=s4509042>

Humberto Coromoto Peña Rivas, & Sabina Gisella Villón Perero. (2018). *Motivación Laboral*. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific, Vol 3, Iss 7, Pp 177-192 (2018), (7), 177.* <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

Nadia Iveth Posada Vázquez, Carlos Francisco Hernández Rangel, & Mayra García Govea. (2012). *La Motivación y Los Sistemas De Recompensas y Su Impacto en La Producción*.

Retrieved

from

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsair&AN=edsair.od.....645..c4f8f22ddd14391da8316916081571e2&lang=es&site=eds-live&custid=s4509042>

Najar Rico, M. F., & Bacca, A. (2014). *Factores que influyen en la motivación del talento humano y su actitud, y la relación existente con la productividad en un proyecto* ; Factors

influencing the motivation of human talent and attitude, and the relationship with productivity in a project. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.6A1AB3E3&lang=es&site=eds-live&custid=s4509042>

Navarro, J., Ceja, L., Curioso, F., & Arrieta, C. (2014). *Cómo motivar y motivarse en tiempos de crisis*. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.129EAC0D&lang=es&site=eds-live&custid=s4509042>

Pedraza Melo, N. A. (2018). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano*. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90–101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>

Sánchez Velásquez, D. de los A., & Ocampo Ocampo, E. D. (2018). Recursos Humanos : *La motivación del personal en el sector público*. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.6BC46919&lang=es&site=eds-live&custid=s4509042>

Zubiri Sáenz, F. (2013). *Satisfacción y motivación profesional / Satisfaction and professional motivation*. *Anales Del Sistema Sanitario de Navarra*, (2), 193. <https://doi.org/10.4321/S1137-66272013000200002>