

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO EN
LOS COLABORADORES DE GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO DE UNA UNIVERSIDAD”: una
revisión sistemática de la literatura científica de los
periodos 2008 al 2018.

Trabajo de investigación para optar al grado de:

Bachiller en Administración

Autores:

Wendy Fabiola, Baylón Núñez

Evelyn Yahaira, Bravo Cersso

Asesor:

Mg. Evelyn Ysolina Rondón Jara

Lima - Perú

2019



“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO EN LOS COLABORADORES DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE UNA UNIVERSIDAD”: una revisión sistemática de la literatura científica de los periodos 2008 al 2018.

DEDICATORIA

Dedicamos esta investigación con mucho cariño a nuestras familias por ser la fuente de apoyo para el logro de nuestras metas.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por darnos la fortaleza de seguir caminando hacia el éxito, a nuestra familia y amigos que nos han brindado su conocimiento y apoyo para la realización de esta investigación y a nuestra Docente por ser guía en el desarrollo de este tema.

TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
TABLA DE CONTENIDO	4
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	9
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	11
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	13
CAPÍTULO IV. CONCLUSIÓN.....	19

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1	14
TABLA 2	15
TABLA 3	16
TABLA 4	17
TABLA 5	18

RESUMEN

A nivel organizacional, las personas juegan un papel muy importante en el desarrollo de las empresas, sobre todo por el aporte valioso que entregan a través de su trabajo. En la presente investigación, las autoras tienen como objetivo: analizar el impacto de la motivación en el desempeño de los colaboradores de gestión del talento humano de una universidad, en los periodos 2008 al 2018. En la búsqueda de las bibliotecas virtuales, se realizó una exploración bibliográfica que incluyó artículos publicados en la literatura científica durante los periodos 2008 al 2018, recurriendo a las bases de datos: Pro Quest, Google Académico y EBSCOhost. Se generó como estrategia de búsqueda avanzada, a partir de las palabras clave: motivación, desempeño y gestión del talento humano. En el proceso de la búsqueda, se encontró que de las variables utilizadas se desprenden otras, tales como: clima laboral, productividad, comunicación efectiva, trabajo en equipo, calidad de servicio, entre otras, las cuales también son de gran importancia en la actualidad. El estudio realizado es una investigación no empírica y se utilizó el método PRISMA (Moher.et al, 2009). Por último, se muestran los resultados y se presenta la conclusión final.

Palabras Clave: motivación, desempeño, gestión del talento humano.

ABSTRACT

At the organizational level, people play a very important role in the development of companies, especially for the valuable contribution they provide through their work. In the present investigation, the authors aim to: analyze the impact of motivation on the performance of the collaborators of the management of the human talent of a university, in the periods 2008 to 2018. In the search for virtual libraries, a bibliographic exploration that it included articles published in the scientific literature during the periods 2008 to 2018, using the databases: Pro Quest, Google Scholar and EBSCOhost. It was generated as an advanced search strategy, based on the keywords: motivation, performance and management of human talent. In the search process, it is founds that the variables used despise others, such as work environment, productivity, effective communication, teamwork, and quality of service, among others, which are also of great importance today. The study performed is a non-empirical investigation and the PRISMA method was felt (Moher.et al, 2009). Finally, the results are shown and the end conclusion is presented.

Keywords: motivation, performance, human talent management.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito empresarial, la motivación es el punto clave en el desempeño de las personas, lo cual se evidencia en el cumplimiento de los objetivos y metas que se plantea la organización. La motivación está presente en todos los ámbitos de las personas, a través de mecanismos que hacen posible lograr determinados objetivos y alcanzar determinadas metas. También es un elemento importante del comportamiento organizacional, ya que representa un fenómeno universal de gran trascendencia para los individuos y la sociedad, puesto que permite canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta en general del trabajador, permitiéndole sentirse mejor respecto a lo que hace y estimulándolo para su óptimo desempeño, lo cual interesa a toda organización.

En ese sentido, la importancia de medir el desempeño, está fuera de cualquier cuestionamiento. En general, la medición del desempeño en términos de productividad, es la mejor forma de evaluar la capacidad de una organización para poder ser competitivos. Solo mediante el óptimo desempeño reflejado en productividad, se puede sostener una empresa competitiva y, sobre esta base, mejorar sus niveles de ventas o servicios, como también alcanzar nuevos y mayores niveles de inversión que hagan aún más productivas y competitivas a todas las organizaciones en general.

Para Leboyer (2001). en el artículo científico sobre: 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, EXTENSIÓN CAÑAR, la motivación es una definición multidimensional, que hace referencia a tres conceptos: dirección, relacionada con el objetivo; intensidad, relacionada con el grado de esfuerzo y duración, relacionada con la continuidad del esfuerzo. [Además] (Arias, 2000). argumenta que, para la Administración, es indispensable manejar adecuadamente los recursos de una empresa, y para ello es indispensable y fundamental el talento humano, el cual debe recibir la capacitación necesaria para cumplir con sus funciones. De ahí que el talento humano pasa a ocupar un lugar privilegiado en la organización, convirtiéndose en un elemento estratégico clave del éxito.

“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO EN LOS COLABORADORES DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE UNA UNIVERSIDAD”: una revisión sistemática de la literatura científica de los periodos 2008 al 2018.

Del artículo científico: **RELACIONES INTERPERSONALES EN EL CLIMA LABORAL DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL CHOCÓ** DIEGO LUIS CÓRDOVA. (Barnard, 1938). define a las organizaciones como un sistema integrado por actividades que realizan dos o más personas, donde es fundamental la motivación, la comunicación y la toma de decisiones para la ejecución del trabajo. Para Gil (2013). la comunicación es un factor que brinda el bienestar a los trabajadores, haciendo posible la transmisión de mensajes útiles para realizar las tareas y sobre todo permite el trabajo en equipo. (Bantanero y Sánchez, 2008). sostienen que, para motivar a los trabajadores de una empresa, habría que considerar como elementos fundamentales a los estímulos salariales y económicos, al igual que las recompensas sociales simbólicas y no materiales, si se desea lograr el óptimo desempeño laboral.

Según Ruiz (2006). en el artículo científico llamado: **VINCULACIÓN LABORAL, MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO DE EMPLEADOS DE CARRERA Y SUPERNUMERARIOS EN UNA UNIVERSIDAD DEL ESTADO**, indica que algunos investigadores argumentan que la definición de desempeño debe completarse con lo que se espera de los trabajadores, ligado a un desempeño efectivo de los mismos por medio de una orientación continua. [Por otro lado] (Chiavenato, 2004; Cortés, 2006; Dolan, 2003; Gómez, 1998 y Toro, 2002). manifiestan que existen distintas variables que inciden en el desempeño, tales como: aspectos internos o externos del individuo, aspectos controlados por la persona o el entorno, o variables que afectan de manera directa o indirecta. [Asimismo] (Toro, 2002). considera dos grandes bloques de variables que impactan en el desempeño. El primer bloque llamado antecedentes del desempeño, influyen de manera directa y son: la motivación, el conocimiento y las habilidades. El segundo bloque corresponde a las realidades contextuales del trabajo, es decir, el diseño del puesto, la plataforma estratégica de la organización, el estilo de liderazgo, la cultura, la calidad de las relaciones entre los trabajadores, entre otras.

Esta situación motiva a las autoras a plantearse como objetivo: analizar el impacto de la motivación en el desempeño de los colaboradores de gestión del talento humano de una universidad, en los periodos 2008 al 2018. Para ello, se ha considerado la pregunta: ¿Cuál es el impacto de la motivación en el desempeño de los colaboradores de gestión del talento humano de una universidad, en los periodos 2008 al 2018?

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

La investigación corresponde a un estudio no empírico, con una revisión sistemática de la literatura en artículos empíricos, utilizándose para ello, el método PRISMA (Moher.et al, 2009).

El objetivo planteado, es analizar el impacto de la motivación en el desempeño de los colaboradores de gestión del talento humano de una universidad, en los periodos 2008 al 2018. Por tal motivo, se realiza la siguiente pregunta *¿Cuál es el impacto de la motivación en el desempeño de los colaboradores de gestión del talento humano de una universidad, en los periodos 2008 al 2018?*

Para encontrar los estudios científicos sobre la motivación en el desempeño de los colaboradores de gestión del talento humano de una universidad, se realizó una búsqueda bibliográfica que incluyó los artículos publicados en la literatura científica durante los periodos 2008 al 2018, en la base de datos Pro Quest, GOOGLE Académico, EBSCOhost y se generó como estrategia de búsqueda avanzada, a partir de las palabras clave: motivación, desempeño y gestión del talento humano.

La búsqueda se efectuó en la tercera semana de setiembre. La ruta específica de búsqueda se describe a continuación: ((motivación) AND (desempeño) AND (gestión de talento humano)). Los artículos seleccionados se importaron a un archivo excel para su gestión y eliminación de citas duplicadas. Como resultado de la búsqueda inicial, tomando en cuenta las variables, se obtuvieron 3032 entre libros y artículos. Conforme se iban realizando los filtros de inclusión y exclusión, quedaron en 14: 9 libros electrónicos y 3 publicaciones académicas. Además, se tuvieron en cuenta los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

"MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO EN LOS COLABORADORES DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE UNA UNIVERSIDAD": una revisión sistemática de la literatura científica de los periodos 2008 al 2018.

CRITERIOS DE INCLUSION	CRITERIOS DE EXCLUSION
1. Estudios científicos publicados en el periodo 2008 al 2018.	1. Estudios científicos publicados fuera del periodo 2008 al 2018.
2. Estudios científicos publicados en idioma español.	2. Estudios científicos publicados en otro idioma diferente al español.
3. Estudios científicos dirigidos para las disciplinas de Administración y Educación.	3. Estudios científicos dirigidos para otras disciplinas que no son Administración y Educación.
4. Se trabajó con las variables motivación y desempeño, las mismas que estuvieron direccionadas a entidades educativas	4. Se excluyó artículos que no guardaban relación con las variables.
5. Se han considerado revistas y artículos científicos para el desarrollo de la investigación.	5. Los libros, para la realización de la investigación solo se han tomado de apoyo para adquirir mayor conocimiento de las variables.
6. Se ajustaron las variables en base a la información que se requería obtener.	6. Palabras que se derivaban de nuestras variables que no guardaban relación no fueron tomadas en cuenta.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

En esta sección se muestran los resultados obtenidos de la revisión sistemática realizada en la base de datos Pro Quest, de la biblioteca virtual de la UPN, al cual los estudiantes tienen acceso directo a realizar la búsqueda de libros, revistas, archivos en pdf sobre tesis, documentales, entre otros, los mismos que han permitido obtener información para la realización de la presente investigación.

En la primera búsqueda se tomaron en cuenta las variables del título de la investigación (motivación y desempeño) obteniendo una amplia información de ambas variables en distintos rubros empresariales, como: construcción, estado, salud, organizacional, entre otros. No así en el sector de educación que es donde se encuentra enfocada la investigación. Se han considerado aquellos artículos que cumplían con los criterios señalados en la metodología para entender y tener mayor claridad de los conceptos de motivación y desempeño, y ver cómo algunos autores describen ciertas dimensiones que tiene cada una de dichas variables, donde se evidencia el impacto que puede tener la motivación en el desempeño de los colaboradores. Posteriormente, se procede a utilizar el periodo de tiempo, es decir los periodos anuales 2008 al 2018, encontrando una publicación del año 2018 en relación a la motivación y el desempeño laboral de personal administrativo en una universidad. Es a partir de ahí que se ha logrado obtener la mayor información, además de considerar otras dos publicaciones que tienen relación con las variables seleccionadas en esta revisión sistemática.

“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO EN LOS COLABORADORES DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE UNA UNIVERSIDAD”: una revisión sistemática de la literatura científica de los periodos 2008 al 2018.

Tabla 1
Revisión sistemática.

TÍTULO	AUTORES	PO DE DOCUMENTO	AÑO	IDIOMA	DISCIPLINA	BASE DE DATOS
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, extensión cañar.	Ordoñez Espinoza, Cristina Guadalupe; Mariory Prisila Orbe Guaraca	Revista	2018	Español	Administración	ProQuest Central
Vinculación laboral, motivación y desempeño de empleados de carrera y supernumerarios en una universidad del estado 1.	Posada, Alejandro Sanín; Trujillo, Margarita María Restrepo	Revista	2009	Español	Administración	ProQuest Central
Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba.	Sorleidy Indira Moreno Perea	Revista	2018	Español	Administración	ProQuest Central

En el cuadro se observa la información que se ha tomado en cuenta para la revisión sistemática, considerando como criterios: artículos científicos que tengan una o las dos variables utilizadas en el presente estudio, los periodos de tiempo 2008 al 2018, idioma español y la base de datos utilizada. Si bien el tercer artículo no tiene ninguna de las variables, sí contiene información relevante que ayuda a la realización del objetivo, respondiendo así a la pregunta planteada.

Por otro lado, en la búsqueda en la plataforma ProQuest, se tomaron en cuenta los artículos y revistas que tienen datos importantes para el desarrollo de la investigación, permitiendo conocer ciertos puntos resaltantes que argumentan distintos autores acerca de la motivación y el desempeño, entre los cuales se pueden destacar: las definiciones, dimensiones o factores y la incidencia de la primera variable en la segunda variable.

Tabla 2

Tabla de citas consideradas en la introducción para el desarrollo de la investigación.

TIPO DE CITA	AUTOR-AÑO	VARIABLE	RELACIONADO A	TEXTO
Paráfraseo	Leboyer (2001)	Motivación	Definición	Concepto multidimensional : dirección, intensidad y duración
Paráfraseo	Arias (2000)	Motivación y Desempeño	Incidencia de la motivación en el desempeño	Es indispensable manejar adecuadamente los recursos de una empresa, siendo el talento humano el más importante, el mismo que debe recibir la capacitación necesaria para el buen desempeño de sus funciones.
Paráfraseo	Barnard (1938)	Motivación y Desempeño	Incidencia de la motivación en el desempeño	Las organizaciones constituyen un sistema integrado por personas que realizan actividades, donde es fundamental la motivación, la comunicación y la toma de decisiones para la ejecución del trabajo.
Paráfraseo	Gil (2013)	Desempeño	la comunicación como factor determinante del desempeño	La comunicación hace posible la transmisión de mensajes útiles para realizar las tareas, generando el trabajo en equipo y el bienestar de los trabajadores.
Paráfraseo	Bantano y Sánchez (2008)	Motivación y Desempeño	Incidencia de la motivación en el desempeño	Para lograr el óptimo desempeño, habría que motivar a los trabajadores, considerando como elementos fundamentales: estímulos salariales , recompensas sociales simbólicas y no materiales.
Paráfraseo	Ruiz (2006)	Desempeño	Definición	La definición del desempeño debe completarse con lo que se espera de los trabajadores, ligado a su desempeño efectivo a través de una orientación continua.
Paráfraseo	(Chiavenato, 2004; Cortés, 2006; Dolan, 2003; Gómez, 1998 y Toro, 2002)	Desempeño	VARIABLES QUE INCIDEN EN EL DESEMPEÑO	Existen distintas variables que inciden en el desempeño, agrupadas en: aspectos internos o externos del individuo; aspectos controlados por la persona o el entorno; o variables que afectan de manera directa o indirecta.
Paráfraseo	Toro (2002)	Desempeño	VARIABLES QUE INCIDEN EN EL DESEMPEÑO	Considera dos grandes bloques de variables que impactan en el desempeño. El primer bloque llamado antecedentes del desempeño, influyen de manera directa y son: la motivación, el conocimiento y las habilidades. El segundo bloque corresponde a las realidades contextuales del trabajo, es decir, el diseño del puesto, la plataforma estratégica de la organización, el estilo de liderazgo, la cultura, la calidad de las relaciones entre los trabajadores, entre otras.

De la tabla, se puede apreciar ocho citas de paráfraseo relacionadas con las variables utilizadas. Se distinguen también algunas dimensiones de la motivación: dirección, intensidad, duración, capacitación, estímulos salariales, recompensas sociales o simbólicas y recompensas no materiales. De igual manera se mencionan algunas dimensiones del desempeño: comunicación, toma de decisiones, orientación continua. Se señalan además las variables que afectan el desempeño: aspectos internos o externos del individuo, aspectos controlados por la persona o el entorno, variables que afectan de manera directa o indirecta, la motivación, el conocimiento, las habilidades, el diseño del puesto, la plataforma estratégica de la organización, el estilo de liderazgo, la cultura y la calidad de las relaciones entre los trabajadores. Finalmente se observan también cuatro citas relacionadas a la incidencia que tiene la motivación en el desempeño, donde diversos autores señalan a la motivación como uno de los factores determinantes del desempeño.

De los artículos considerados, se ha valorado toda la información necesaria para el logro del objetivo. Tal es el caso del artículo : **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, EXTENSIÓN CAÑAR**, donde el autor de una cita paráfraseada, habla de la importancia que debe tener todo el personal que pertenece a la institución educativa, haciendo énfasis en la capacitación de los colaboradores para poder adquirir conocimientos que permitan potenciar sus habilidades dentro de la organización. De ahí que

“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO EN LOS COLABORADORES DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE UNA UNIVERSIDAD”: una revisión sistemática de la literatura científica de los periodos 2008 al 2018.

los autores plantean un programa de formación y actualización que debe programarse por lo menos cada tres meses como mínimo y así poder cubrir cada una de las necesidades que requieren las metas y objetivos de los puestos dentro de la institución.

Tabla 3

Programa de Capacitación para personal, planteado en un artículo científico.

DIRIGIDO A	TIEMPO DE EJECUCIÓN	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN
Jefe	Trimestralmente	Liderazgo
Docente	Trimestralmente	Metodología Educativa
Administrativo	Trimestralmente	Motivación y Desempeño
Personal de Servicio	Trimestralmente	Servicios y Mantenimiento de Equipo

Los programas de capacitaciones que se brindan al personal dentro de una organización es para reforzar los conocimientos y habilidades que tienen cada uno de ellos y potenciarlos para que sigan realizando sus funciones de la mejor manera para el logro de las metas y objetivos.

Por otra parte, del artículo señalado anteriormente, se aborda el tema de la motivación para los colaboradores en los puntos de una mejora de horario laboral, remuneraciones, capacitación continua y el reconocimiento de su desempeño de la labor que realizan en la organización. Actualmente las organizaciones están preocupadas por volverse más exitosas y competitivas y para esto es fundamental mantener al personal motivado para asegurar una mejora en el desempeño y un clima laboral óptimo.

La motivación de una manera adecuada de los colaboradores que forman parte de una organización permite lograr un desempeño laboral óptimo y un estado emocional elevado, lo cual se puede visualizar en un incremento de su desempeño siendo beneficioso para la organización. Si un colaborador está motivado, su desempeño laboral será más elevado que un colaborador que está desganado y pensando en abandonar la organización por no sentirse valorado e influenciando negativamente en el clima laboral.

Así mismo, se excluyeron una lista de artículos científicos que no tenían la información apropiada para el avance y progreso de este trabajo. Cabe señalar que se halló un artículo que mostraba datos respecto al desempeño; EVALUACION DE COMPETENCIAS LABORALES, donde se argumenta respecto a las competencias laborales que deben ser evaluadas por el área de gestión de recursos humanos, iniciando desde el proceso de selección, punto clave para la evaluación de competencias y aptitud de los futuros colaboradores de una organización que son fundamentales para un buen desempeño de los colaboradores. Al notar el año de su publicación, se tuvo que omitir.

“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO EN LOS COLABORADORES DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE UNA UNIVERSIDAD”: una revisión sistemática de la literatura científica de los periodos 2008 al 2018.

Tabla 4

Exclusión de artículos.

TÍTULO	TIPO DE ARTÍCULO	AUTOR	IDIOMA	LUGAR DE LA PUBLICACIÓN	AÑO	BASE DE DATOS
Diagnóstico De Burnout Y Técnicas De Afrontamiento Al Estrés En Profesores Universita-rios De La Quinta Región De Chile*/Burnout Diagnosis And Stress Confrontation Techni-ques In University Academics OfThe Fifth Region Of Chile.	Diarios Escolares	Quaas, Cecilia	Español	Valparaiso	2006	ProQuest Central
Salud mental de los docentes: Investigaciones realizadas sobre el síndrome de burnout	Diarios Escolares	Quaas, Cecilia; Bom, María Macarena; Davis, Christian; Young, Felipe	Español	Valparaiso	2002	ProQuest Central
DESARROLLO PROFESIONAL DE LAS MAESTRAS DE EDUCACIÓN MUSICAL DESDE UNA PERSPECTIVA BIOGRÁFICO-NARRATIVA	Diarios Escolares	Ocaña, Almudena	Español	Madrid	2006	ProQuest Central
Empresario critica posición del sector privado en conflictos laborales; [Source: El Mercurio]	Revistas	Gutierrez U, Carolina	Español	Miami	2007	ProQuest Central
La Evaluación de Competencias Laborales	Revistas	Gil Flores, Javier	Español	Madrid	2007	ProQuest Central
Opinion - Gestion del desempeño estrategico de organizaciones; [Source: El Economista]	Revistas	Payan, Pedro	Español	Miami	2006	ProQuest Central

Se excluyeron artículos que no guardaban relación con el periodo del tiempo, puesto que se requería información de los últimos diez años.

Para concluir, y tomando en cuenta los criterios de exclusión mencionados en la metodología, no se tomaron en cuenta a los artículos que no estuvieran relacionados con administración, educación y comercio. En el proceso de búsqueda se encontraron artículos que, si bien tenían las variables y algunas de ellas cumplían el periodo de tiempo establecido, estas no guardaban relación con la disciplina marcada en la investigación como es construcción, salud y comercio.

Tabla 5

Exclusión de revistas de diferentes disciplinas.

TÍTULO	AUTOR	AÑO	IDIOMA	DISCIPLINA	BASE DE DATOS
Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción.	José Gregorio Noboa Salazar; Geovanny Javier Barrera Cosiun Mgs; Diana Rojas Torres	2019	Español	Construcción	ProQuest Central
Motivación y Valores relativos al Trabajo en Bomberos Voluntarios y Remunerados argentinos.	Piedimonte, Florencia Rocío; Depaula, Pablo Domingo	2018	Español	Voluntariado	ProQuest Central
Percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) del valle de Aburrá, 2011.	Arboleda-Posada, Gladys Irene; Cardona-Jiménez, Jairo León	2018	Español	Salud	ProQuest Central
Prácticas de gestión humana y perfil motivacional. Análisis en una empresa mediana del sector transporte de la ciudad de medellín.	Jaramillo, Paola Andrea Arango; Posada, Alejandro Sanín	2017	Español	Transporte	ProQuest Central

Como se muestra en la tabla, los artículos cumplen con el periodo de búsqueda y algunos de ellos cuentan con las variables utilizadas para la investigación, pero no se encuentran direccionadas a la disciplina que se ha tomado en cuenta para el trabajo, esto se debe a que cada disciplina enfoca de diferente manera los conceptos de motivación y desempeño.

CAPÍTULO IV. CONCLUSION

En la presente revisión sistemática se obtuvieron 27 artículos científicos al introducir las variables “Motivación” y “Desempeño” en los motores de búsqueda EBSCO, PROQUEST y Google Académico, de los cuales se utilizaron parámetros de filtro, trabajando finalmente con 03 artículos los cuales se centran en la evaluación de las variables arriba mencionadas.

Según los autores revisados, La motivación es el punto clave en el desempeño de los colaboradores en toda organización y estimula a un óptimo desempeño en sus áreas de trabajo. En consideración a lo indicado por dichos autores, se puede expresar que el impacto de la motivación en el desempeño es de manera significativa, dado que contribuye a la consecución de las metas y objetivos planteados.

Es importante medir el desempeño en términos de productividad, la cual será beneficiosa para mejorar la capacidad de una organización en su camino a volverse más competitivos en el mercado al que pertenecen, siendo vital, una adecuada administración del talento humano, recurso indispensable y fundamental para obtener el éxito organizacional.

En la actualidad motivar a los colaboradores no es una tarea fácil por los diferentes factores negativos que influyen a diario en su desempeño, por esa razón, la motivación se ha vuelto un reto para las diferentes áreas de gestión de talento de las empresas, las cuales deben desarrollar políticas de incentivos económicos y sociales para mantener a su personal incentivado a mejorar a diario su desempeño. (Leboyer, 2001; Barnard, 1938; Ruiz, 2006).