



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“MOTIVACIÓN LABORAL: UNA REVISIÓN
SISTEMÁTICA DE LA LITERATURA CIENTÍFICA
DE LOS ÚLTIMOS 10 AÑOS”

Trabajo de investigación para optar al grado de:

Bachiller en Administración

Autor:

Dennis Cruzado Penas

Asesor:

Mg. Ana Nomberto Luperdi

Lima - Perú

2018

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por su infinito amor, por permitirme haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional por la fortaleza que me brindó para enfrentar todos los obstáculos que se me presentaron a lo largo de esta etapa.

A mi familia por demostrarme a lo largo de mi vida que con trabajo y dedicación se puede lograr todo lo que uno se propone.

AGRADECIMIENTO

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 hijas por ser mi motivación e inspiración para el logro de mis metas

Tabla de contenido

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
RESUMEN	7
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	11
CAPÍTULO III. RESULTADOS	13
CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES	16
REFERENCIAS	17

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Relación de nombres de la investigación, autores, y resultados...Pág. 12-13

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diagrama de flujo de inclusión y exclusión de registros obtenidos para el estudio... pág. 11

RESUMEN

La presente revisión sistemática detalla la motivación laboral, la cual es un tema relevante y de actualidad. Es así que el objetivo de este trabajo de investigación fue determinar la motivación laboral de los últimos diez años. Esta investigación se realizó a través de la metodología de la revisión sistemática, para ello la búsqueda estuvo basada en una exploración minuciosa y detallada de diversa bibliografía como Ebsco y Google académico, permitiendo la elaboración de la presente investigación, para ello, las palabras claves que se utilizaron en la indagación y recopilación fueron “motivación”, y “motivación laboral.” El resultado de la búsqueda, fue la obtención de 80 artículos científicos, mismo que vinieron reduciendo a 13 al pasar por los parámetros de selección dispuestos por dos fases. Se concluye en función a los hallazgos de este estudio la importancia de mantener motivado al trabajador, para lograr satisfacer cada una de sus expectativas, tanto laboral como de manera personal.

PALABRAS CLAVES: Motivación, “Motivación Laboral

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

La Motivación Laboral nace en el continente europeo por el año de 1700, cuando los artesanos transformaban sus pequeños talleres en fábricas con pesadas maquinarias dirigidas por cientos de obreros, quienes eran explotados a los intereses patronales, esto dio inicio a problemas de baja productividad y desinterés por el trabajo. Actualmente la motivación laboral ha tomado fuerza socialmente, considerando que la motivación es el conjunto de razones que impulsa y que ayuda a explicar los actos de las personas (Brune, 2013)

La motivación permite que las personas busquen el cumplimiento de determinados objetivos, y por lo tanto el grado de motivación en una actividad específica tiene efectos directos sobre la forma en que gestione sus acciones para el cumplimiento de estos. En materia laboral, el grado de motivación toma importancia por cuanto incide directamente en la realización de la actividad asignada y consecuentemente en el funcionamiento de la empresa u organización en la cual se encuentra vinculado (Benavides, 2017)

En otra investigación (Molina, 2013) permite identificar los indicadores que inciden y participan en la construcción de la motivación de los trabajadores y la relación que existe con los indicadores de satisfacción laboral. El resultado encontrado es que la necesidad como reflejo de motivo intrínseco que más prevalece en los colaboradores es el desarrollo profesional y la estabilidad laboral, en cuanto al motivo extrínseco que más relevancia tiene como incentivo es el indicador salario.

La investigación y el desarrollo de nuevas teorías en motivación laboral han disminuido considerablemente en los últimos años. Varios autores atribuyen esta situación al dominio ejercido por las teorías clásicas y plantean la necesidad de desarrollar nuevos enfoques teóricos y nuevas estrategias metodológicas con el fin de revitalizar el campo adecuándolo a las condiciones vigentes en la actualidad. Por otra parte, se presentan enfoques alternativos para el estudio de la motivación centrados principalmente en el estudio del comportamiento dinámico y complejo del fenómeno (Arrieta & Navarro, 2009)

Por ello, (Ancona, Gómez, & García, 2011) mediante un estudio no experimental transaccional y descriptivo, porque su objetivo fue caracterizar el fenómeno con la finalidad

de generar propuestas de solución. Los resultados de esta investigación muestran evidencia de una población homogénea a pesar de que son dos divisiones académicas diferentes. Se concluye de manera general que los principales factores motivacionales después del incentivo económico fueron la estabilidad de vida y las relaciones interpersonales.

La motivación es un elemento esencial para el éxito de una unidad de información. El desempeño de los empleados será variante a consecuencia de la influencia que tenga el bibliotecólogo que administra los recursos humanos. La motivación es un proceso de elecciones realizadas entre diferentes comportamientos que están bajo el control de las personas. Así que se propone el uso de esta teoría para los profesionales de la información que tienen a su cargo el manejo de empleados. Razón por la cual se describen sus componentes y se mencionan los factores que generan la motivación de los trabajadores. En general lo que encontramos es una carencia de estudios publicados en bibliotecología y ciencias de la información, al menos en Latinoamérica, sobre lo que motiva a los grupos de trabajo de las unidades de información. Sin duda, la teoría de las expectativas no ofrece sugerencias específicas sobre que motiva a los empleados de una organización, sin embargo, brinda variables del proceso cognitivo que reflejan diferencias individuales en la motivación (Vásquez, 2014)

El trabajo se desarrolló a partir de otras investigaciones bibliográficas efectuadas con anterioridad sobre la motivación laboral. Es importante señalar que, aunque existen numerosos documentos de investigación sobre motivación, en el ámbito laboral son pocos los trabajos desarrollados. En estudios anteriores tales como (Giovannone, 2011) advertían que los principales factores que influían en la satisfacción laboral radicaban en factores intrínsecos del trabajo como el sentimiento de logro, el recibir reconocimiento, y el desempeñar un puesto que resultase significativo para el individuo. Estas ideas recibieron una gran aceptación, quizás por su simplicidad, y porque ponían al alcance de los directivos de las empresas y de los gerentes de Recursos Humanos, el diseñar puestos de trabajo que fueran significativos para el trabajador.

Se realizó una respectiva revisión sistemática de la literatura científica en diferentes bases de datos. La pregunta de investigación establecida para el proceso metodológico fue la siguiente: ¿Cuál es el avance en la literatura científica respecto a la motivación laboral en los últimos 10 años?

Todo lo detallado anteriormente es evidente que existen diferentes metodologías sobre la motivación laboral, por lo que el objetivo fue determinar cuál es avance en la bibliografía científica, respecto a la motivación laboral en los últimos 10 años, afín de profundizar conceptualmente la motivación laboral.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

El propósito de la presente investigación sistemática de la literatura científica fue profundizar el conocimiento y análisis sobre el tema de la motivación laboral. Además, a través de los diferentes hallazgos metodológicos nos da la posibilidad de analizar e implementar nuevas estrategias, principios y procesos que demuestren las necesidades que existe y la importancia que se debe tener con estado de animo de cada persona, si esta es negativa pude afectar los intereses de la organización. Al mismo tiempo, con esta investigación se beneficiará a las empresas de diversos rubros y que puedan aplicar soluciones y modelos concretos, contribuyendo con los objetivos y el éxito de la organización.

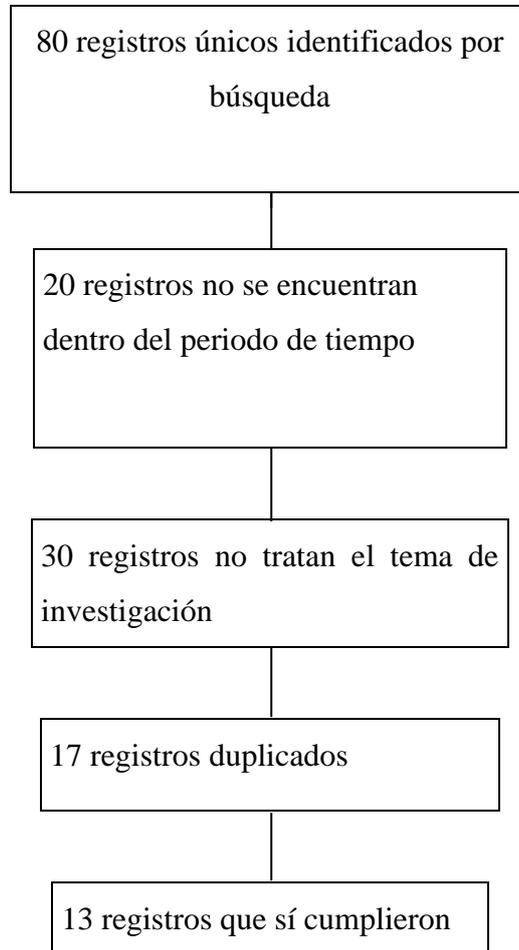
Por esta razón se ha tenido en cuenta construir una base consistente que se pueda consolidar la investigación. En primer lugar, se efectuó la indagación y recolección de artículos científicos a partir de las palabras claves de la investigación “Motivación”, “Motivación Laboral” en español, haciendo uso de las bases de datos Ebsco, Google Académico, conjuntamente, se tuvo en cuenta como patrón estándar de búsqueda, establecer el periodo de publicación desde 2009 hasta 2018, como resultado de esta pesquisa, se obtuvieron 80 artículos. Originales.

El ordenamiento y la clasificación de los artículos se fundamentó en dos fases: una de exclusión y otra inclusión. En la primera de ellas, se filtraron y eliminaron los trabajos que no se encuentran en el periodo de tiempo. Además, se suprimieron los que no trata el problema de investigación, así como los registros duplicados.

En la segunda fase de inclusión y la más importante, se determinó que los artículos ya seleccionados deberían reportar. Primordialmente a aquel que tuviera que ver con motivación laboral. A través de los criterios ya fundados, se eligieron (13) artículos, los cuales sirvieron de base para el desarrollo de esta investigación. De dichos registros, se extrajo las diferentes metodologías de las investigaciones y se organizaron en una matriz para analizar sus similitudes y diferencias, las cuales sirvieron para la elaboración de esta investigación

Figura 1

Diagrama de flujo de inclusión y exclusión de registros obtenidos para el estudio



CAPÍTULO III. RESULTADOS

La investigación se ha basado en 13 artículos concernientes a la motivación laboral, considerando el año de publicación: tres artículos del 2009, uno del 2010, uno del 2011, uno del 2012, dos del 2013, uno del 2014, dos del 2015, dos del 2017.

N	Nombre de la Investigación	Autores y Año de Publicación	Resultados
1	Motivación en el trabajo: viejas teorías, nuevos horizontes	(Arrieta, & Navarro, 2009)	En este artículo los autores sostienen que la motivación laboral apenas ha sido estudiada.
2	LA INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS QUE TRABAJAN EN UNA INSTITUCIÓN AUTÓNOMA DE LA CIUDAD DE SAN SALVADOR.”	(Schubert, 2009)	Examinan como influyen los factores motivacionales en ser humano
3	Un acercamiento a la motivación laboral en la Cuba de hoy	(De la torre, 2009)	Analiza como los factores intrínsecos y extrínsecos, se encuentran inmersos en la motivación laboral
4	Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza	(Chang, 2010)	Se refiere a la necesidad de desarrollar talleres de motivación en las empresas.
5	La gestión de la motivación organizacional con el enfoque de la teoría de Herzberg	(Giovannone, 2011)	En esta investigación se habla sobre el reconocimiento, esta idea

			fue recibida con gran aceptación
6	MOTIVACIÓN LABORAL EN EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO	(Ancona,Camacho,y Muñoz, 2012)	La motivación para el trabajo es un factor determinante para el logro de una mayor eficiencia profesional
7	La motivación laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores del área comercial de autoclima s. a de la ciudad de Guayaquil	(Brune,2013)	Indica que la motivación laboral ha tomado fuerza socialmente
8	ESTUDIO DE LA MOTIVACIÓN LABORAL EN EL HOSPITAL LEÓN BECERRA DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL	(Molina, 2013)	Se realizan indicadores que cuantifican la motivación
9	La motivación de los empleados en bibliotecas a través de la teoría de las expectativas	(Vásquez, 2014)	Brinda variables del proceso cognitivo, que reflejan diferencias individuales en la motivación
10	UNA INVESTIGACIÓN SOBRE LA MOTIVACIÓN LABORAL EN EL SECTOR TURÍSTICO: IMPLICACIONES PARA LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA	(Martínez. 2015)	Se desarrolla un modelo predictivo de la motivación.
11	Estrategia para elevar la motivación laboral; factor imprescindible para mejorar nuestra productividad	(Carballé, 2015)	Traza estrategias con el objetivo para elevar la motivación
12	Evaluación de la motivación y satisfacción laboral en un organismo autónomo de la administración pública del Estado de Sinaloa	(Hernández& Morales,2017)	Se refiere a las dimensiones para la satisfacción laboral como

			por ejemplo salario, nivel académico. etc
13	MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO	(Benavides, 2017)	En materia laboral, el grado de motivación toma importancia por cuanto incide directamente en la realización.

Fuente: Google Académico, Ebsco

CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES

La presente revisión permite identificar mejor el concepto de motivación laboral, así mismo se explicó en base a los enfoques descritos que contribuye a descubrir la importancia de la motivación laboral en el ser humano.

La metodología empleada para esta investigación, se basó en revisiones sistemáticas, aportando a la síntesis del conocimiento.

Se concluye en función a los hallazgos de este estudio la importancia de mantener motivado al trabajador, para lograr satisfacer cada una de sus expectativas, tanto laboral como de manera personal.

Se valora los hallazgos de este estudio para las próximas investigaciones que contribuyan establecer tendencias en la administración académica.

REFERENCIAS

- Ancona, M. Camacho, M. y Muñoz, C. (2012). Motivación laboral en empleados administrativos de la universidad Juárez autónoma de tabasco. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 5 (4): 121
- Arrieta, C. y Navarro. J. (2009). Motivación en el trabajo: viejas teorías, nuevos horizontes. *Actualidades en psicología*, 22 (109): 67 - 89
- Benavides, o. (2017). Motivación laboral de los egresados del programa de administración de empresas de la universidad de Nariño. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*, pág. 41
- Brune, R. (2013). La motivación laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores del área comercial de autoclima s. a de la ciudad de Guayaquil. (Tesis de Grado). Universidad de Guayaquil, Guayaquil – Ecuador
- Carballé, R. (2015). La motivación para elevar la motivación laboral; factor imprescindible para mejorar nuestra productividad. *Revista Infociencia*, 19 (4): 1-12
- Chang, A. (2010). Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de Mc Clelland en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. (Tesis de Magister). Universidad Nacional Mayor de san Marcos, Lima – Perú
- De la torre. Y. (2009). Un acercamiento a la motivación laboral en la Cuba de hoy. España: El Cid Editor.
- Giovannone, P. (2011). La gestión de la motivación organizacional con el enfoque de la teoría de Herzberg. (Tesis de Magister). Universidad Nacional de La Plata, La Plata.
- Molina, M. (2013). Estudio de la motivación laboral en el hospital león becerra de la ciudad de Guayaquil. (Tesis de Magíster). Universidad de Guayaquil, Guayaquil - Ecuador.

- Schubert, I. (2009). La influencia de la motivación laboral en el desempeño laboral de los empleados que trabajan en una institución autónoma de la ciudad de san salvador. (Tesis de licenciatura). Universidad Francisco Gavidia, San Salvador - El Salvador.
- Vásquez, S. (2014). La motivación de los empleados en bibliotecas a través de la teoría de las expectativas. Revista Infoacceso, 1 (2): 3 – 14
- Vega, M. (2015). Influencia de la motivación laboral en la productividad desde la perspectiva humana del personal en el departamento de negocios en la caja rural de ahorro y crédito S.A "mi caja Cajamarca", Cajamarca - 2015. (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca - Perú.