

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“FACTORES QUE IMPACTAN EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
COLABORADORES EN LAS EMPRESAS DEL
PERÚ” una revisión de la literatura científica en los
últimos 10 años, 2009-2019

Trabajo de investigación para optar al grado de:

Bachiller en Administración

Autores:

Keny Ricardo Purizaga Gomez

Asesor:

Mg. Rocío Edith Collavino Rios

Lima - Perú

2019

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El Asesor Rocío Edith Collavino Ríos, docente de la Universidad Privada del Norte, facultad de Negocios, carrera profesional de Administración, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación, desarrollo, revisión de fondo y forma (cumplimiento del estilo APA y ortografía) y verificación en programa de antiplagio del Trabajo de Investigación del o los estudiantes(s)/egresado (s):

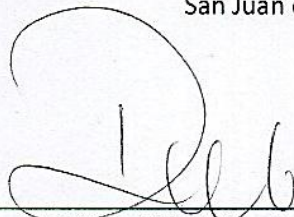
Keny Ricardo Purizaga Gomez

Por cuanto, **CONSIDERA** que el Trabajo de Investigación titulado "FACTORES QUE IMPACTAN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LAS EMPRESAS DEL PERÚ" una revisión de la literatura científica en los últimos 10 años, 2009-2019 para optar al grado de bachiller por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas en forma y fondo, por lo cual, **AUTORIZA** su presentación.

Con respecto al uso de la información de la empresa; el Asesor declara, según los criterios definidos por la universidad, lo siguiente:

- () Este trabajo Requiere la autorización de uso de información la empresa
- (X) Este trabajo No requiere autorización de uso de información.

San Juan de Lurigancho, 25 de Setiembre del 2019



Mg. Rocío Edith Collavino Ríos

CÓDIGO DE DOCUMENTO	COR-F-REC-VAC-05.09	NÚMERO VERSIÓN	02	PÁGINA	Página 1 de 1
FECHA DE VIGENCIA	11/04/2019				

ACTA DE APROBACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El Coordinador ROCÍO EDITH COLLAVINO RÍOS, de la carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte, ha procedido a realizar la evaluación del Trabajo de Investigación del (o los) estudiante (s)/egresado (s):

Keny Ricardo Purizaga Gomez

Para aspirar al grado de bachiller con el Trabajo de Investigación titulado “FACTORES QUE IMPACTAN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LAS EMPRESAS DEL PERÚ” una revisión de la literatura científica en los últimos 10 años, 2009-2019, una revisión de la literatura científica” Luego de la revisión de los documentos del Trabajo de Investigación expresa el siguiente resultado:

Aprobado

Desaprobado

San Juan de Lurigancho, 25 de Setiembre del 2019

Mg. Rocío Edith Collavino Ríos

Coordinador de Carrera
Rocío Edith Collavino Ríos
Coordinadora de la Carrera de Administración
Lima Este
UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE S.A.C.

CÓDIGO DE DOCUMENTO	COR-F-REC-VAC-05.09	NÚMERO VERSIÓN	03	PÁGINA	Página 1 de 1
FECHA DE VIGENCIA	13/09/2019				

DEDICATORIA

En presente trabajo va dedicado en primer lugar a Dios, segundo a mi familia en especial a mi difunto Padre y finalmente a mis compañeros que compartieron sus conocimientos para culminar exitosamente la carrera.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a todas las personas que hicieron lo posible en apoyarme y que de alguna manera estuvieron conmigo en los momentos alegres, tristes y difíciles. Estas palabras son para ustedes. A mi madre por todo su amor, comprensión y apoyo sobre todo por la paciencia que me ha tenido, a mi padre que desde el cielo me ilumina ya que es mi guía y a mis hermanos por llenarme de consejos. No tengo palabras para decirles y agradecerles las incontables veces que me brindaron su apoyo en todas las decisiones que he tomado a lo largo de mi vida.

Tabla de contenido

**ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN**

ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	12
CAPÍTULO III: RESULTADOS	21
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	24
REFERENCIAS	25

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 2.1: Análisis de la pregunta de investigación, ¿Cómo será la motivación laboral de los colaboradores de una empresa en Latinoamérica en los últimos diez años?.....	12
Tabla 3.1: Análisis y clasificación.....	13
Tabla 1.2: Artículos de investigación incluidos.....	15

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 2.1. Investigaciones encontradas.....	17
Figura 2.2. Criterios de exclusión e inclusión.....	18
Figura 2.3. Clasificación de revistas por año.....	18
Figura 2.4. Tipo de metodologías encontradas.....	19
Figura 2.5. Palabras clave	19
Figura 3.2: Clasificación según países.....	21

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo analizar los factores que impactan en el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas del Perú. La investigación se realizó mediante la revisión sistemática, para su búsqueda se usó diversas revistas científicas dentro ellas se están Dialnet, Psicogente, Redalyc, Retos, Revista de Estrategias del Desarrollo Empresarial, Scielo, Scientific, Seeci, Toshiba. Producto de tal indagación se obtuvieron 91 artículos, mismo que se vieron reducidos a treinta, en el cual fueron analizados bajo dos criterios sus elementos metodológicos y características que fueron de diseño transversal - correlacional con el coeficiente de Pearson.

En conclusión se puede evidenciar los factores que impactan en el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas dentro de ellos se pueden nombrar: La remuneración mensual que perciben los trabajadores, liderazgo de los jefes, beneficios laborales, calidad en atención del empleador, evaluaciones de desempeño periódicas, reconocimiento al logro de metas.

PALABRAS CLAVES: Satisfacción laboral, Motivación laboral

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

En las organizaciones actualmente es importante la motivación, es un elemento fundamental, los colaboradores de todas las empresas tengan un buen desempeño laboral un factor primordial en el rendimiento de sus actividades para poder llegar a lograr los objetivos de sus metas y así poder tener al personal para que realicen sus actividades con mayor productividad, la motivación se puede realizar de diferentes formas en una organización, esto con el fin de que ellos rindan y den al máximo su desempeño en el área de trabajo. En algunas empresas los colaboradores tienen poca motivación, en relación con su trabajo y con el desempeño de sus actividades, por lo cual se les puede presentar dificultades tanto personales como laborales y esto puede perjudicar tanto al empleado como para la institución, el resultado de esto sería que el colaborador pueda perder su empleo y pueda crear una mala relación tanto con su jefe como con el resto de sus compañeros.

Se han generado diferentes programas para motivar al personal, esto con el fin de que ellos sientan que los encargados de las organizaciones se preocupan por sus actividades para alcanzar los objetivos establecidos de su puesto de trabajo, considerando el desempeño que ellos realizan con motivación y esfuerzo para alcanzar resultados positivos. Un buen trabajador animado con ganas de realizar sus actividades genera un beneficio bueno para él, como para la organización y esto ayuda a que se desenvuelva con sus compañeros. Según lo mencionado anteriormente, para poder comprender sobre el tema se citarán los siguientes autores.

Jiménez (2009) en el artículo disponible en internet de la revista electrónica CEMCI, define la motivación como uno de los conceptos más ampliamente estudiados a la hora de intentar

comprender el comportamiento de los individuos, la motivación es un concepto que se utiliza a diario pues es un factor fundamental en las organizaciones, es una variable determinante en el desempeño laboral.

La motivación también puede determinarse como el señalamiento o énfasis que se revela en un individuo hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad de su interés, en el aspecto laboral en los colaboradores de una organización es de suma importancia debido a que ellos darán todo de sí para llegar alcanzar un objetivo personal u organizacional. Asimismo, en el artículo de motivación personal de Prensa Libre (2011) la motivación personal debe ser un juicio consistente que hace que los seres humanos sean seguros de sí mismos. Por tal motivo, proporciona efectividad y positivismo en su ámbito cotidiano. Esto quiere decir que la motivación es un elemento para salir adelante día a día, una persona se siente motivada y realiza sus tareas laborales con mayor eficacia, tiene consecuencia en todos los aspectos de la vida y es fundamental en el trabajo para poder determinar cómo actuar, cómo tratar a la gente y cómo desenvolverse; además, es fundamental para poder crecer, ascender y cumplir todas las metas.

Pregunta de Investigación:

¿Cómo será la motivación laboral de los factores que impactan en el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas del Perú?

Objetivo de estudio

Analizar de los factores que impactan en el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas del Perú

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

La presente revisión sistemática tiene como objetivo determinar y constatar los elementos metodológicos principales de las investigaciones relativas a la variable de estudio. Por ende, se realizó la búsqueda y recopilación de artículos científicos a partir de palabras claves “desempeño laboral”, “satisfacción laboral”, “motivación laboral”, tanto en español como en inglés – en la base de datos de las diferentes revistas científicas dentro de ellas se puede mencionar Dialnet, Espacios, Eumed, Iberoamericana, Redalyc, Retos, Revista de Estrategias del Desarrollo Empresarial, Scielo, Scientific, Seeci, Toshiba. Además, como un criterio de búsqueda se estableció un periodo de publicación desde el 2009 hasta el mes de diciembre del 2019. Como producto de esta indagación, se obtuvieron 91 artículos originales. Bajo la consideración de todos los criterios anteriores, solamente se seleccionaron 30 artículos de los originalmente colectados.

Tabla 3.1 *Análisis y clasificación*

Base de datos	Descartando artículos	Artículos finales después de la revisión
Actitudes en Psicología	4	1
CORREO CIENTÍFICO MÉDICO		
DE HOLGUÍN	5	1
Csic	3	1
Dialnet	4	1
Espacios	5	1
Eumed	3	1
Iberoamericana	4	1
LOGOS	5	1
Medigraphic	2	1
negotium	3	1

FACTORES QUE IMPACTAN EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LAS EMPRESAS
DEL PERÚ

Psicogente	4	1
Redalyc	16	9
Retos	4	1
Revista de Estrategias del Desarrollo Empresarial	5	1
Scielo	9	5
Scientific	4	1
Seeci	5	1
Toshiba	6	1
Total	91	30

Nota: Elaboración propia

A continuación, se mostrará los artículos científicos utilizados de acuerdo al criterio de inclusiones relacionadas a las variables de estudio.

Tabla 2.2 Artículos de investigación incluidos

Authors	Title	Year	Source	Link	Revista	Pais	Abstract
1 Humberto Coromoto Peña Rivas y Sabina Gisella Villón Perero	Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional	2018	Revista	http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181	Scientific	Ecuador	El presente estudio tiene como objetivo analizar la influencia de la motivación en el talento humano y determinar los factores que tienen mayor impacto en el desempeño laboral. La investigación se desarrolló en base a una metodología hermenéutica, que inició en la revisión bibliográfica-documental permitiendo obtener las referencias teóricas, criterios básicos y relevantes acerca de la motivación laboral, de tal manera que
2 Julián Díaz Olaya, María Paula Díaz Mercado, Sandra Beatris Morales Cepeda	Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá	2014	Revista	https://revistas.iberamericana.edu.co/index.php/ripsicologia/article/view/482	Iberoamericana	Colombia	El presente estudio tuvo como fin conocer si existen diferencias significativas entre 385 trabajadores que al momento del estudio estuvieran laborando para empresas bogotanas, de acuerdo con las variables de: sexo, edad y tipo de contrato con las variables que tiene la encuesta Motivación Laboral (ML) en la variable motivación intrínseca, divididos en 4 sub variables: poder, logro, afiliación- intimidad y progreso-
3 Isolina Sánchez Jacas , Isabel Luisa Brea López, María Caridad De La Cruz Castro y Ivette Matos Fernández	Motivación y liderazgo del personal del subsistema de servicios generales en dos hospitales maternos	2017	Revista	http://scielo.sld.cu/pdf/lcom/v21n2/lcom09217.pdf	CORREO CIENTÍFICO MÉDICO DE HOLGUÍN	Cuba	Introducción: el liderazgo, está estrechamente unida a la motivación y está demostrado que existe una relación directa entre el liderazgo que ejerce el jefe y la motivación de sus trabajadores. Objetivo: describir el estado de la motivación y el liderazgo en el personal de Servicios Generales de dos hospitales maternos de la provincia de Santiago de Cuba en octubre 2017.
4 Isaac Vargas Bocanegra, Cindy Dalina Chiguay Delgado	LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN PARDOS SAN ISIDRO - 2017	2017	Revista	http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LOGOS/article/view/1477	LOGOS	Perú	La presente investigación se elaboró con la finalidad de demostrar que La motivación es de importancia para cualquier área, si se aplica en el ámbito laboral se puede lograr que los empleados motivados, se esfuercen por tener un mejor desempeño en su trabajo. Una persona satisfecha que estima su trabajo, lo transmite y disfruta de atender a sus clientes, si eso no es posible, al menos lo intentará.
5 JULIÁN DÍAZ OLAYA, MARÍA PAULA DÍAZ MERCADO, SANDRA BEATRIZ MORALES CEPEDA	MOTIVACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE EMPRESAS FORMALES DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ	2014	Revista	file:///C:/Users/Toshiba/Downloads/Dialnet-MotivacionLaboralEnTrabajadoresDeEmpresasFormalesD-	Toshiba	España	El presente estudio tuvo como fin conocer si existen diferencias significativas entre 385 trabajadores que al momento del estudio estuvieran laborando para empresas bogotanas, de acuerdo con las variables de: sexo, edad y tipo de contrato con las variables que tiene la encuesta Motivación Laboral (ML) en la variable motivación intrínseca, divididos en 4 sub-variables: poder, logro, afiliación- intimidad y progreso-

FACTORES QUE IMPACTAN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LAS EMPRESAS DEL PERÚ

6	COLORADO, Narcisca, TORO, Wilson, SUÁREZ, Karla y RONQUILLO, Gioconda	Competencias del gerente y su incidencia en la motivación laboral en las empresas del Cantón La Libertad	2017	Revista	http://www.ecorfan.org/spain/researchjournals/Estrategias_del_Desarrollo_Empresarial/vol3num7/Revista_de_Estrategias_del_Desarrollo_Empresarial.html	Revista de Estrategias del Desarrollo Empresarial	Ecuador	El objetivo principal de este reporte científico consiste en analizar las competencias del gerente y su incidencia en la motivación laboral en las empresas del cantón La Libertad, la organización en todo momento necesita de gerentes que tengan aptitudes y capacidades que permitan que su grupo pueda formar parte de una situación y aporte en la toma de decisiones y que permite la responsabilidad y la inversión en los diversos
7	Diego Andrés RIVERA Porras; Juan Diego HERNÁNDEZ Lalinde; Jesús Oreste FORGIONY Santos; Nidia Johanna BONILLA Cruz; Astrid Carolina ROZO Sánchez	Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. Colombia	2018	Revista	http://www.revistaespacios.com/a18v33n16/18331617.html	Espacios	Colombia	La motivación y la satisfacción en el trabajo son fundamentales para el desarrollo de un clima laboral saludable y más en estos tiempos de desarrollo y de crisis. Este estudio buscó analizar la motivación laboral, el clima social organizacional y la satisfacción en las relaciones interpersonales desde la perspectiva del área de trabajo y el género. Se encontró que las relaciones interpersonales se relacionan con la motivación laboral y el
8	Helen Stephani Marin Samanez y Maritza Dorila Placencia Medina	Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado	2017	Revista	http://www.scielo.org/pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=51727-558X2017000400008	SciELO	España	Objetivo: La motivación y la satisfacción laboral son claves para la Gestión de Recursos Humanos en un enfoque de calidad total. El objetivo del presente estudio es establecer la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal de Socios en Salud Sucursal Perú; asimismo, determinar el nivel de motivación laboral del personal según la Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg y determinar el nivel de satisfacción
9	Carlos Arrieta Salas, José Navarro Cid	Motivación en el trabajo: viejas teorías, nuevos horizontes	2011	Revista	https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/actualidades/article/view/123	Actitudes en Psicología	España	A pesar de tratarse de uno de los constructos centrales en psicología de las organizaciones y del trabajo, 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
10	Vicente Napoleón Checa Calderón, Tomás Humberto Rodríguez Caguana	Análisis del liderazgo y su relación con la motivación laboral en S.E.R.L.I. Sociedad Pro-Rehabilitación en Guayaquil en el año 2016	2017	Revista	http://www.seeci.net/revista/index.php/seeci/article/view/1482	seeci	Guayaquil	El presente tema de estudio se fundamenta bajo la línea de investigación de la gestión de sistemas sociales de la empresa, para analizar el liderazgo (variable independiente) y la motivación laboral, (variable dependiente). El problema de investigación: ¿Cómo incide el liderazgo organizacional en la motivación laboral de los trabajadores de la Sociedad Ecuatoriana Pro-Rehabilitación de los Lisiados de la ciudad de Guayaquil, en el año 2016?
11	Daniel López-Fernández, Pedro P. Alarcón, Edmundo Tovar y Santiago Alonso	EL MODELO DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO MOTIVACIONAL: PROPUESTA DE APLICACIÓN EN EL SECTOR BIBLIOTECARIO	2016	Revista	http://redc.revistas.csic.es/index.php/redc/article/viewFile/1961/1449	csic	España	En los entornos laborales, cuidar elementos como los estilos de supervisión, las relaciones interpersonales o la satisfacción por el trabajo incide positivamente en la motivación del trabajador, y consecuentemente, en su rendimiento y bienestar. Para lograrlo se pueden aplicar modelos de gestión de conocimiento como el que se presenta en este artículo, el cual genera de manera científica y sistemática diagnósticos

FACTORES QUE IMPACTAN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LAS EMPRESAS DEL PERÚ

12	Marcelo Bastidas Jiménez y Rosa Benites Medina	Incidencia de la motivación en la producción científica institucional	2016	Revista	https://revistas.upse.edu.ec/index.php/retos/article/view/11.2016.05	Retos	Guayaquil	Entendiendo la motivación como el principal factor para el accionar de un individuo, este estudio abordó los factores motivacionales involucrados en la decisión de un docente hacia la producción científica y la conformación de Grupos de Investigación en la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Politécnica Salesiana en Guayaquil. El trabajo expuesto a través del presente artículo comprendió una
13	Monica Garcia Rubiano, Carlos Forero Aponte	Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: una explicación desde las ecuaciones estructurales	2014	Revista	http://publicaciones.unisimonbolivar.edu.co/rdigital/ojs/index.php/psicogente/article/view/3810	Psicogente	Colombia	El propósito del presente artículo de investigación consistió en determinar las condiciones de la satisfacción y motivación laboral como facilitadores del cambio organizacional en diferentes empresas de Bogotá. Para ello, se emplearon tres instrumentos de evaluación: el Cuestionario de Motivación en el Trabajo (CMT), el Instrumento de Medición de Cambio Organizacional (IMC) y el Cuestionario de
14	José Alberto Martínez González	LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LA EMPRESA: UN CONTRATO MORAL ENTRE EMPRESARIO Y COLABORADOR	2011	Revista	http://www.eumed.net/ice/2011a/ajmg2.htm	eumed	España	La motivación constituye una de las variables personales sobre la que más se ha investigado, tanto en el contexto educativo como en el ámbito empresarial. Se trata de una variable personal compleja que se ve influenciada por multitud de factores personales y contextuales, y que guarda una estrecha relación con el rendimiento y la satisfacción. Entre los factores personales que más relación tienen con la motivación
15	NAVARRO, E.	Revisión de la Motivación de los Trabajadores de la Construcción: 1968-2008	2018	Revista	https://www.redalyc.org/pdf/1276/127612584002.pdf	redalyc	Chile	La construcción es uno de los sectores industriales más dependientes del factor humano y, sin embargo, la mano de obra ha sido históricamente descuidada. De hecho, a pesar de la popularidad de la investigación sobre motivación en la segunda mitad del siglo XX, ha habido una escasez de teorías que tengan en cuenta la naturaleza específica de la industria de la construcción. Para fomentar la investigación sobre el tema, es importante revisar el conocimiento ya existente desde una perspectiva crítica y preparar una guía para el futuro. Con este propósito, en este
16	Vania Hernández Juncol, Lázaro Quintana Tápanes, Reynaldo Mederos Torres, Ramiro Guedes Díaz y Benita Nancy García Gutiérrez	Motivación, satisfacción laboral, liderazgo y su relación con la calidad del servicio	2009	Revista	http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0138-65572009000100007&script=sci_arttext&lng=en	scielo	Cuba	Se analizó la calidad percibida del servicio hospitalario y su relación con aspectos socio-psicológicos (motivación, satisfacción laboral, liderazgo) en el Hospital "Mario Muñoz Monroy". Se determinó el diagnóstico de cada variable y la relación existente entre ellas a partir del empleo de diferentes métodos-técnicas de recogida y análisis de la información (cuestionario, observación, diagrama causa-efecto, entre otras), además
17	María Luisa Naranjo Pereira	MOTIVACIÓN: PERSPECTIVAS TEÓRICAS Y ALGUNAS CONSIDERACIONES DE SU IMPORTANCIA EN EL ÁMBITO EDUCATIVO	2009	Revista	https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf	redalyc	Costa Rica	Este artículo tiene como propósito revisar el concepto de motivación, su evolución histórica, los tres principales enfoques relacionados con esta, a saber, conductual, humanista y cognitivo; y, además, presentar algunos aspectos de importancia sobre la motivación en el ámbito educativo. El enfoque conductual enfatiza que las personas actúan motivadas por beneficios o recompensas que puedan recibir. El humanista
18	Ana Muñoz Restrepo y Marta Ramírez Valencia	La motivación de los empleados: más allá de la "zanahoria y el garrote"	2014	Revista	http://www.scielo.org.co/pdf/acten/n24/n24a8.pdf	scielo	Colombia	Este artículo obedece a tres objetivos principales. Primero, cuestiona el uso generalizado de recompensas tangibles (bonos, premios, obsequios, etc.) o castigos para motivar a los empleados y hace referencia a diversas investigaciones que demuestran cómo este tipo de incentivos no promueve una motivación intrínseca e incluso puede disminuir la motivación ya existente. Segundo, presenta la Teoría de la
19	Jorge Valenzuela, Carla Muñoz Valenzuela, Ilich Silva-Peña, Viviana Gómez Nocetti y Andrea Precht Gandarillas.	Motivación escolar: Claves para la formación motivacional de futuros docentes	2015	Revista	https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052015000100021	scielo	Chile	El presente artículo sugiere esquemas teóricos que parecieran ser más pertinentes para la formación motivacional de futuros profesores. Ello surge de la constatación de que la formación motivacional de los estudiantes de pedagogía muchas veces se hace a partir de modelos teóricos que si bien pueden ser muy predictivos, no son lo suficientemente

FACTORES QUE IMPACTAN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LAS EMPRESAS DEL PERÚ

24	ANDRES A. RODRIGUEZ M. MARIA PAZ RETAMAL JOSÉ N. LIZANA FELIPE A. CORNEJO	CLIMA Y SATISFACCION LABORAL COMO PREDICTORES DEL DESEMPEÑO: EN UNA ORGANIZACIÓN ESTATAL CHILENA	2011	Revista	https://www.redalyc.org/pdf/4397/439742466007.pdf	redalyc	Chile	Actualmente existe consenso respecto a que el clima organizacional y la satisfacción laboral son variables fundamentales dentro de la gestión de las organizaciones. Sin embargo, no está claro cuáles son los efectos específicos que tienen dichas variables sobre el desempeño laboral en general, ni tampoco sobre los aspectos específicos del desempeño, tales como el comportamiento normativo, la productividad y las relaciones
25	Montoya César Alveiro	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO COMO HERRAMIENTA PARA EL ANÁLISIS DEL CAPITAL HUMANO	2009	Revista	https://www.redalyc.org/html/3579/357935472005/	redalyc	España	Este trabajo pretende mostrar un esquema de la evaluación del desempeño para empleados, teniendo en cuenta que ésta se constituye hoy en día en las organizaciones como una herramienta esencial para quienes tienen la responsabilidad de gerenciar el talento humano. Es por lo anterior, que se debe tener claro los aspectos a tener en cuenta por parte de los responsables de la evaluación del desempeño en las
26	Omar Ernesto Terán Varela y José Lorenzo Irlanda	Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral y la productividad de los trabajadores administrativos en instituciones de educación superior	2011	Revista	https://www.redalyc.org/html/737/73718406007/	redalyc	Chile	Todas las organizaciones deberían poseer una cultura la cual define su ser y forma de hacer sus procesos de evolución y se ven influidas por factores internos y externos, los que pueden producir altibajos en los resultados de su desempeño laboral y productividad. El trabajo plantea un estudio con la siguiente pregunta de investigación: "¿Qué influencia ejerce la Cultura Organizacional (CO) en el Desempeño laboral (DL) y
27	Niria Quintero Nelly Africano Elsis Faría	CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EMPRESA VIGILANTES ASOCIADOS COSTA ORIENTAL DEL LAGO	2008	Revista	http://ojs.revistanegotium.org/ve/index.php/negotium/article/view/File/5749	negotium	Venezuela	Este trabajo es el resultado de un diagnóstico del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa Vigilantes Asociados de la Costa Oriental del Lago (VADECOL). La investigación es de tipo descriptivo cuantitativo en la modalidad de campo. La población fue de 82 trabajadores y la muestra de 45 trabajadores, se utilizó la técnica de muestreo probabilística donde todas las
28	Fernando J. Romero U. Y Erika Urdaneta	Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas	2009	Revista	https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3063107	Dialnet	Venezuela	Esta investigación tuvo como objetivo determinar la asociación entre el desempeño laboral y la Calidad del servicio del personal administrativo en las universidades privadas del municipio Maracaibo del Estado-Zulia. Se consultaron las teorías de Chiavento (2000), Morales y Velandia (1999), Bittel (2000), Horovitz (2001), Zeithaml y Bitner (2002), Méndez (2002). El tipo de investigación tipo correlacional, descriptiva, aplicada, y de
29	Dr. C. Ramón Syr Salas Perea, MSc. Lázaro Díaz Hernández, Lic. Grisell Pérez Hoz	Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud	2012	Revista	http://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=38882	Medigraphic	Venezuela	Se presentan los fundamentos y antecedentes de la evaluación de la competencia y el desempeño laboral, tanto internacionales como en Cuba, a partir del último lustro del pasado siglo. El Ministerio de Salud Pública ha constituido la comisión nacional de competencia y desempeño, con el fin de reiniciar próximamente la evaluación del desempeño profesional sobre la base de las competencias laborales en el sistema
30	Dr. C. Ramón Syr Salas Perea, MSc. Lázaro Díaz Hernández, MSc. Grisell Pérez Hoz	Identificación y diseño de las competencias laborales en el Sistema Nacional de Salud	2013	Revista	http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412013000100012	scielo	Cuba	A partir de la aprobación de la Norma Cubana del Sistema de Gestión Integrada del Capital Humano se plantea la necesidad de identificar y diseñar las competencias laborales que garanticen su implementación en el sistema nacional de salud, a fin de incrementar la calidad de los servicios que se brindan a la población. La identificación de competencias es el método o proceso que se sigue para establecer, a partir de una

Para dar respuesta a la pregunta de la investigación se realizó una revisión sistemática en el cual se ha considerado las variables como criterio de búsqueda de las revistas e investigaciones previas más relevantes el cual se relacionan con el objeto de estudio. Como método de exclusión se considero la duplicidad de artículos, disponibilidad de información rango de estudio.

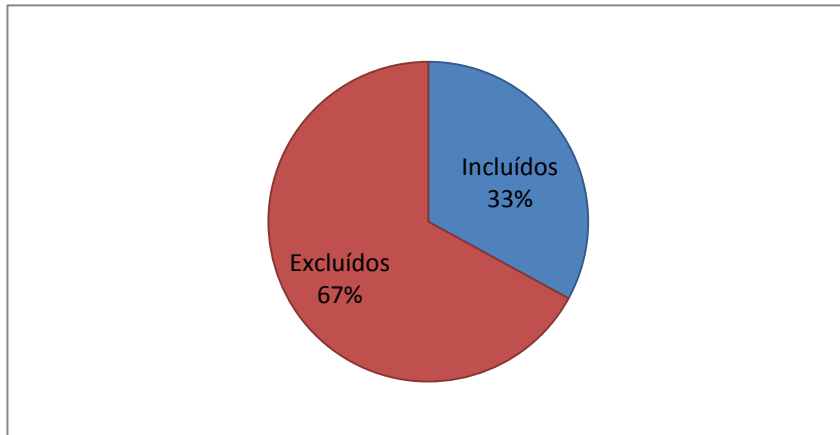
Figura 2.1. Investigaciones encontradas



Nota: Elaboración propia

De acuerdo a la figura 3.1. el cual hace referencia a las investigaciones encontradas se puede evidenciar que el mayor porcentaje de revistas se encontró en la base de datos Redalyc, seguidamente de Scielo el cual permitieron el desarrollo de la investigación.

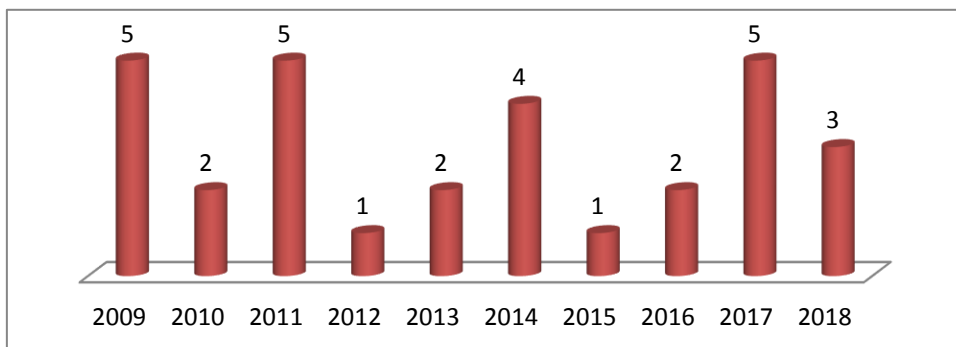
Figura 2.2. Criterios de exclusión e inclusión



Nota: Elaboración propia

En la figura 2.2. el cual refleja los criterios de exclusión e inclusión se puede evidenciar que el 67% de los artículos fueron excluidos debido a que no cumplían con los criterios de búsqueda, mientras que el 33% de los artículos encontrados cumplían con las características necesarias a fin de dar sustento a la investigación.

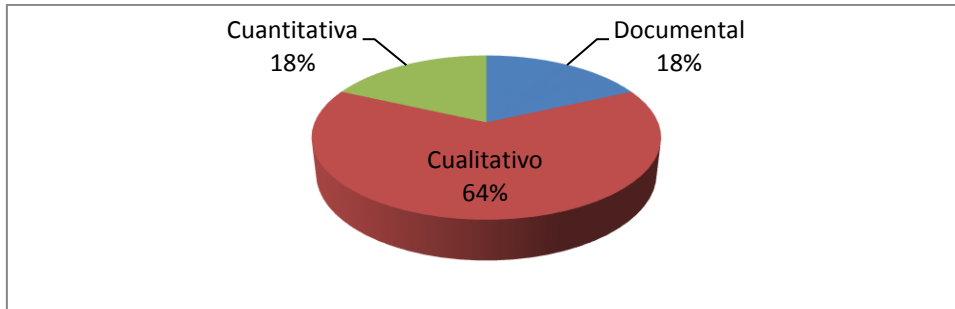
Figura 2.3. Clasificación de revistas por año



Nota: Elaboración propia

En la figura 2.3. que lleva por nombre clasificación de revistas por año la mayor cantidad de investigaciones fueron realizadas el año 2009, 2011 y 2017.

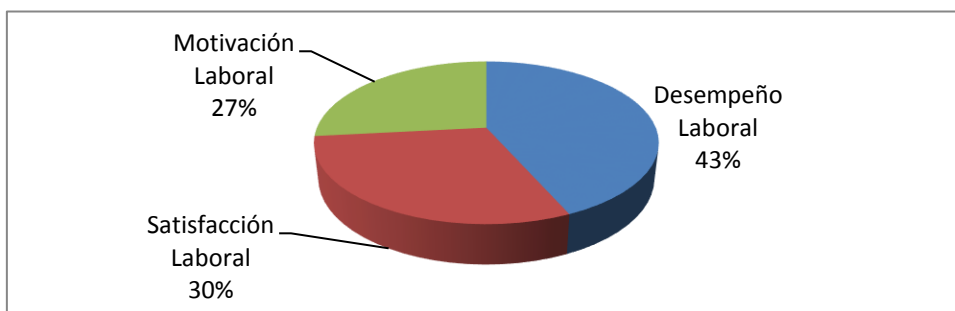
Figura 2.4. Tipo de metodologías encontradas



Nota: Elaboración propia

Al observar la Figura 2.4. el cual hace referencia al tipo de metodologías encontradas se puede evidenciar que el 64% de los artículos encontrados son cualitativos y el 18% corresponden a la investigación cuantitativa y documental respectivamente.

Figura 2.5. Palabras clave



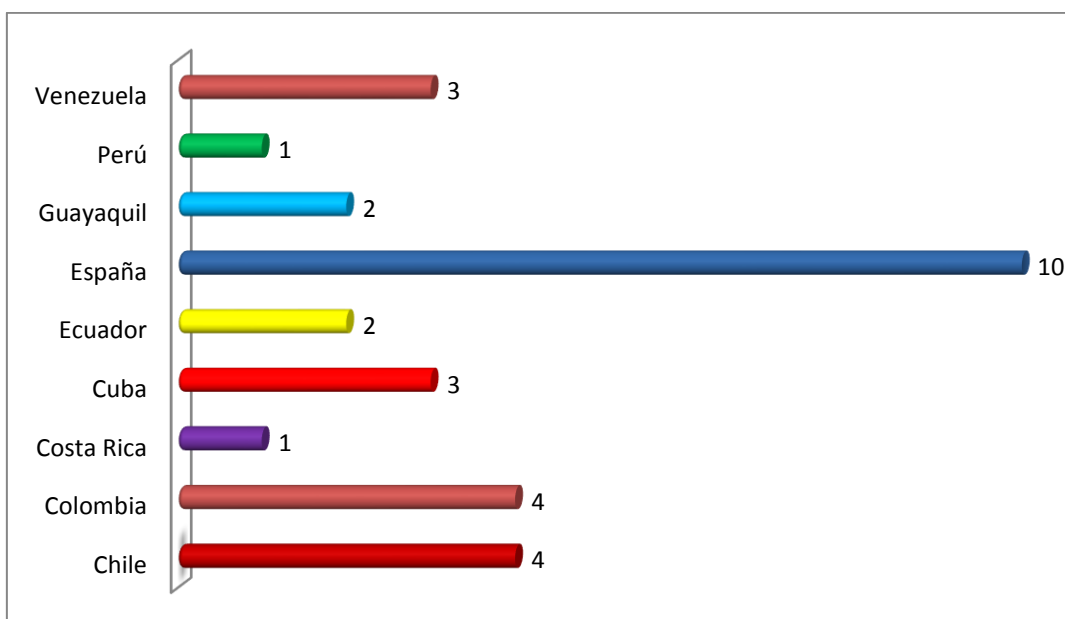
Nota: Elaboración propia

En la figura 2.5. ilustra que el 43% de los artículos fueron encontrados con las palabra clave desempeño laboral, el 30% de las revistas respondieron a satisfacción laboral y el 27% a motivación laboral

CAPÍTULO III. RESULTADOS

A continuación se describirá la cantidad de artículos efectivos encontrados para el desarrollo de la investigación, la búsqueda se realizó en las diferentes bases de datos, por lo que se encontraron 30 artículos incluidos en cual van desde los años 2009 hasta el 2019, con diferentes países y ciudades, tal como se refleja en la siguiente en la tabla 3.1.

Figura 3.1. Clasificación según países



Nota: Elaboración propia

A continuación se mostraran los factores que impactaron para concluir nuestros resultados

FACTOR ECONOMICO

Padraza (2011), “Se concluye que se registra insatisfacción y desmotivación por parte de los empleados debido a su remuneración y su evaluación de desempeño”

Urdaneta (2013), “Se concluyó la ausencia de evaluaciones formales e informales que generan en el personal malestar en relación a las escasas recompensas y la no aplicación de sanciones por el trabajo incumplido”

FACTOR POR DESEMPEÑO Y PRODUCTIVIDAD

Rodríguez (2011), “Se evidencia que existe una relación significativa entre el clima, la satisfacción y el desempeño. El desempeño es predicho de mejor forma por las variables en conjunto. Considerando las dimensiones del desempeño, sólo el clima predice significativamente el comportamiento funcionario y las condiciones personales, mientras que la satisfacción sólo predice el Rendimiento y la Productividad”

Martínez (2011), “El presente artículo muestra las acciones que los colaboradores y los directivos de las empresas pueden llevar a cabo para prevenir la desmotivación y para intervenir cuando la motivación se desvanezca. Todas estas actuaciones podrían formar parte de un contrato moral entre las partes, con beneficios para todos.”

Checa y otros (2017) “Las conclusiones están directamente conectadas a los objetivos específicos planteados y las recomendaciones están direccionadas al mejoramiento de los procesos de la institución en estudio”.

Quinteros y otros (2009), “se concluyó según los resultados obtenidos que el clima organizacional no es productivo ni satisfactorio para un buen desempeño laboral.

FACTOR MOTIVACIONAL

Sánchez y otros (2017) “La motivación por afiliación es la más frecuente en las Asistentes Generales y conocen sus funciones, mientras que el liderazgo está ausente en la mayoría de los jefes de turnos”.

Marín y otros (2017) “La relación entre la motivación y la satisfacción laboral es de una baja correlación positiva. El nivel de la motivación laboral fue "medianamente motivado". El nivel de la satisfacción laboral fue "medianamente satisfecho".

Valenzuela (2015) “Se discuten distintas aproximaciones teóricas reconociendo sus aportes y limitaciones y se propone, finalmente, un esquema teórico que puede contribuir de manera pertinente a que los futuros docentes tengan elementos teóricos sobre los cuales sostener sus esfuerzos por motivar a sus alumnos, focalizándose en los factores

motivacionales del aprendizaje y dejando atrás nociones generales o teóricamente poco pertinentes para este fin”

Hernández (2009), “Se determinó que la motivación laboral es la variable que mayor correlación tiene con la calidad, seguida de la satisfacción laboral, y por último del liderazgo”

Rubiano y otros (2014) “Los resultados evidencian que los factores de motivación más relevantes en cuanto al cambio organizacional son el poder y el reconocimiento; adicionalmente, la cultura de cambio se relaciona de manera positiva con la motivación de logro”.

Bastidas y otros (2016) “Se permitió observar que si bien es cierto hay desconocimiento de los reglamentos y procesos asociados con la producción científica, existe una alta motivación al respecto. Los factores de motivación son variados, pero casi un 60% de los docentes no se enfocaron en asuntos monetarios, lo cual fue alentador”.

En relación a la información antes planteada se puede apreciar que existe una estrecha relación entre la motivación y la satisfacción ya que son importante los incentivos que estimulen a los empleados según el desempeño y la productividad a realizar con agrado las funciones laborales cotidianas.

CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES

La satisfacción de la persona con su trabajo, identificado con los logros y reconocimiento del individuo, por lo que están firmemente conectados al cumplimiento en el trabajo que tiene un lugar en el universo interior del equivalente. Sánchez y otros (2017) “La motivación por afiliación es la más frecuente en las Asistentes Generales y conocen sus funciones, mientras que el liderazgo está ausente en la mayoría de los jefes de turnos”. Marín y otros (2017) “La relación entre la motivación y la satisfacción laboral es de una baja correlación positiva. El nivel de la motivación laboral fue "medianamente motivado". El nivel de la satisfacción laboral fue "medianamente satisfecho".

Rodríguez (2011), “Se evidencia que existe una relación significativa entre el clima, la satisfacción y el desempeño. Y que el desempeño es predicho de mejor forma por las variables en conjunto. Considerando las dimensiones del desempeño, sólo el clima predice significativamente el comportamiento funcionario y las condiciones personales, mientras que la satisfacción sólo predice el Rendimiento y la Productividad”

En este sentido, se puede evidenciar los factores que impactan en el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas dentro de ellos se pueden nombrar: La remuneración mensual que perciben los trabajadores, liderazgo de los jefes, beneficios laborales, calidad en atención del empleador, evaluaciones de desempeño periódicas, reconocimiento al logro de metas.

REFERENCIAS

- COLORADO, Narcisa, TORO, Wilson, SUÁREZ, Karla y RONQUILLO, Gioconda. Competencias del gerente y su incidencia en la motivación laboral en las empresas del Cantón la Libertad. *Revista de Estrategias del Desarrollo Empresarial*. 2017, 3-7: 65-72"
- Díaz Olaya, J., Díaz Mercado, M., & Morales Cepeda, S. (2014). Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá. *Revista Iberoamericana De Psicología*, 7(1), 59-78. Recuperado a partir de <https://reviberopsicologia.ibero.edu.co/article/view/482>
- Hernández Junco, Varna, Quintana Tápanes, Lázaro, Mederos Torres, Reynaldo, Guedes Díaz, Ramiro, & García Gutiérrez, Benita Nancy. (2009). Motivation, satisfaction at work, leadership and their relation with the service quality. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 38(1) Recuperado en 03 de septiembre de 2019, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572009000100007&lng=es&tlng=en.
<https://www.redalyc.org/pdf/4397/439742466007.pdf>
- López-Fernández, D.; Alarcón, P. P.; Tovar, E.; Alonso, S. (2016). El Modelo de Gestión del Conocimiento Motivacional: propuesta de aplicación en el sector bibliotecario. *Revista Española de Documentación Científica*, 39(4): e157. doi: <http://dx.doi.org/10.3989/redc.2016.4.1302>"
- Martínez González, J.A.: La motivación laboral en la empresa: un contrato moral entre empresario y colaborador, en *Contribuciones a la Economía*, abril 2011, en <http://www.eumed.net/ce/2011a/>
- Naranjo Pereira, María Luisa (2009). MOTIVACIÓN: PERSPECTIVAS TEÓRICAS Y ALGUNAS CONSIDERACIONES DE SU IMPORTANCIA EN EL ÁMBITO EDUCATIVO. *Revista Educación*, 33(2), undefined-undefined. [fecha de Consulta 3 de Septiembre de 2019]. ISSN: 0379-7082. Disponible en: <http://www.w3.org/1999/xhtml>"

target="_blank" href=" http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=440/44012058010">
http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=440/44012058010

NAVARRO, E. (2008). Revisión de la Motivación de los Trabajadores de la Construcción: 1968-2008. <i xmlns="http://www.w3.org/1999/xhtml">Revista de la Construcción, 7</i>(2), undefined-undefined. [fecha de Consulta 3 de Septiembre de 2019]. ISSN: 0717-7925. Disponible en: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1276/127612584002

Pedraza, Esperanza., Amaya, Glenys., Conde, Mayrene., Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. <i xmlns="http://www.w3.org/1999/xhtml">Revista de Ciencias Sociales (Ve)</i> [en línea]. 2010, XVI(3), 493-505[fecha de Consulta 3 de Septiembre de 2019]. ISSN: 1315-9518. Disponible en: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320010

Peña Rivas, H., & Villón Perero, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. Revista Scientific, 3(7), 177-192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

Valenzuela, Jorge, Muñoz Valenzuela, Carla, Silva-Peña, Ilich, Gómez Nocetti, Viviana, & Precht Gandarillas, Andrea. (2015). Motivación escolar: Claves para la formación motivacional de futuros docentes. Estudios pedagógicos (Valdivia), 41(1), 351-361. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052015000100021>

Valle, Antonio., Rodríguez, Susana., Núñez, José C., Cabanach, Ramón G., González-Pienda, Julio A., Rosario, Pedro., Motivación y Aprendizaje Autorregulado. <i xmlns="http://www.w3.org/1999/xhtml">Interamerican Journal of Psychology</i> [en línea]. 2010, 44(1), 86-97[fecha de Consulta 3 de Septiembre de 2019]. ISSN: 0034-9690. Disponible en:

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28420640010>

Valle, Antonio., Rodríguez, Susana., Núñez, José C., Cabanach, Ramón G., González-Pienda, Julio A., Rosario, Pedro., Motivación y Aprendizaje Autorregulado. <i xmlns="http://www.w3.org/1999/xhtml">Interamerican Journal of Psychology</i> [en línea]. 2010, 44(1), 86-97[fecha de Consulta 3 de Septiembre de 2019]. ISSN: 0034-9690. Disponible en: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28420640010