



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“FACTORES MOTIVACIONALES QUE DETERMINAN LA SATISACCION LABORAL EN EL EJECUTIVO COMERCIAL DEL CANAL AGENTE DE UNA ENTIDAD BANCARIA”: Revisión de la literatura científica.

Trabajo de investigación para optar al grado de:

Bachiller en Administración

Autores:

Giulliana Portella Tassi

Asesor:

Mg. Ana Zoila Nomberto

Lima - Perú

2018

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación para obtener el grado de Bachiller está dedicado a mi madre que lamentablemente acaba de fallecer. Ella fue una mujer con un gran corazón que me demostró un ejemplo de lucha hasta el final que jamás olvidare. Todo mi esfuerzo es hacia ella ya que era mi apoyo constante en todo este tiempo de estudio para culminar mi carrera.



ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El Director/Coordinador ANGELA GIOVANA MAZA CHUMPITAZ, de la carrera deADMINISTRACIÓN..... de la Universidad Privada del Norte, ha procedido a realizar la evaluación del Trabajo de Investigación del (o los) estudiante (s)/egresado (s):

GIULLIANA PORTELLA TASSI
(Nombre completo de estudiante o egresado)

Para aspirar al grado de bachiller con el Trabajo de Investigación titulado: "FACTORES MOTIVACIONALES QUE DETERMINAN LA SATISFACCION LABORAL EN EL EJECUTIVO COMERCIAL DEL CANAL AGENTE DE UNA ENTIDAD BANCARIA": Revisión de la literatura científica. Luego de la revisión, en forma y contenido, del Trabajo de Investigación expresa el siguiente resultado:

Aprobado

Calificativo:


() Excelente: De 20 a 18.

() Sobresaliente: De 17 a 15.

(x) Bueno: De 14 a 13.

Desaprobado

BREÑA, 15 de Agosto del 2019
(Lugar) (día) (mes) (año)



Lic. Angela Giovana Maza Chumpitaz
Coordinadora de la carrera de Administración

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por todas las bendiciones y a mi familia por su apoyo incondicional en todo este tiempo. También a mi profesora Ana Zoila Nomberto por su dedicación con nosotros en todo momento.

Tabla de contenido

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	4
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	7
RESUMEN	8
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	11
CAPÍTULO III: RESULTADOS	18
CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES	24
REFERENCIAS	¡Error!

Marcador no definido.

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Referencia de tabla elaborada.....	13
Tabla 2 Resumen de trabajo sobre Motivación, Satisfacción Laboral, desempeño....	14-17
Tabla 3 Resultados de publicaciones del 2010 al 2018.....	18-19
Tabla 4 Variables estudiadas e instrumentos de medición.....	20
Tabla 5 Resultado de revisiones bibliográficas por País.....	22-23

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Flujo de búsqueda de trabajos de investigación.....	12
--	----

RESUMEN

La presente es una investigación sobre una revisión sistémica de las diferentes dimensiones que considera la Motivación sobre la satisfacción laboral en las organizaciones que aborda el desempeño individual y productividad tanto a nivel nacional como internacional, estas fueron publicadas entre los 2010 hasta el 2018.

La búsqueda se realizó a través de Dialnet, SciELO, Google Académico y Redalyc. La búsqueda se realizó con una terminología libre “Motivación” en su combinación con “Satisfacción Laboral”. Este estudio tiene como fin identificar si dichas publicaciones revisadas contienen información detallada respecto al diseño de investigación, instrumentos de medición, métodos de recolección de datos y análisis de la información. Las investigaciones forman parte de un conjunto mayor de publicaciones científicas que han sido validadas y que cuentan con resultados que aportan al conocimiento.

Para la presente revisión del estudio se considera un total de 30 estudios que abordaron el tema de factores motivacionales en la organización. El principal objetivo del presente estudio es identificar los factores motivacionales que determinan la satisfacción laboral en el ejecutivo comercial de una entidad financiera y poder realizar las comparaciones y aportaciones resaltantes como método de medición.

Finalmente se deja constancia que la revisión bibliográfica es sólo una selección de todas las publicaciones y por ello cada una de ellas tiene un resultado distinto y que su enfoque se basa en los objetos de estudios que realizaron en su momento.

PALABRAS CLAVES: Motivación, factores motivacionales, satisfacción laboral, organizaciones, entidad financiera.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

La motivación laboral tiene gran importancia en la actualidad porque genera en los colaboradores una gestión eficaz y eficiente en las funciones que desempeña. La motivación para la acción es de vital importancia para cualquier área; en el ámbito laboral permite mejores desempeño, colaboradores satisfechos e identificados en su función.

La motivación es un proceso que incide en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo hacia el logro de un objetivo (Robbins & Judge, 2009).

Para William P. Sexton (1994) la motivación es “el proceso de estimular a un individuo para que se realice una acción que satisfaga alguna de sus necesidades y alcance alguna meta deseada para el motivador”.

Para Anita Woolfolk (2016) la define como “un estado interno que incita, dirige y mantiene la conducta”, similar a la definición que ofrece Jamens Stoner (2012) que hace referencia a “lo que hace que las personas funcionen”, o la propuesta de Javier Mahillo (1996) define motivación como “el primer paso que nos lleva a la acción”.

Cabe resaltar que los incentivos que más motivan a los empleados son los que proceden de los directivos y no de la empresa, y que se basan en el rendimiento y no en la imagen de la empresa (Graham & Unruh, 1990, citado por Nelson & Spitzer, 2003). Estos se denominarían los factores motivacionales que determinan la satisfacción laboral de cualquier colaborador o integrante de la organización. Según el estudio de Gestión de Capital Humano elaborado por PricewaterhouseCoopers en el Perú, la motivación que el personal tiene para cumplir con sus labores va más allá del ámbito remunerativo, puesto que existen dos tipos de salarios: el monetario y el no monetario o emocional, el cual se refiere a dar a los trabajadores todos los beneficios necesarios para que desarrollen su vida en forma integral (“El salario emocional es la clave para evitar la fuga de talentos”, 2010).

Los Factores Motivacionales que influyen en un colaborador es de gran importancia en las empresas, Ramírez et al. (2008) señalaba que la empresa logre que el personal, que en

Ella labore, se encuentre adecuadamente Motivado para alcanzar los objetivos organizacionales y personales.

En la actualidad, uno de los problemas más urgentes que encaran las empresas modernas es encontrar la manera de motivar al personal para que pongan más empeño en sus labores y aumentar la satisfacción e interés en el trabajo con mejores resultados en su productividad en su área de trabajo.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

Se realizó una investigación sistemática de la literatura científica de tipo aplicada, explicativa, transversal, diseño de investigación no experimental. El propósito es integrar de forma objetiva y sistemática los resultados de los estudios empíricos sobre el problema de investigación designado. La pregunta de investigación para iniciar el proceso metodológico fue la siguiente: ¿cuáles son los factores motivacionales en las organizaciones descritas en la literatura científica?

2.1. Estrategias de Búsqueda

Para asegurar el proceso de búsqueda se utilizó principalmente la base de datos Google académico, Dialnet, Scielo, Redalyc y Scielo. En donde se realizó una búsqueda avanzada tomando en cuenta la pregunta de investigación con la siguiente frase: “Motivación y Satisfacción Laboral”.

Con la finalidad de detallar la búsqueda de literatura científica se establecieron Operadores boléanos y filtros: [(“Motivación”) AND (“Satisfacción Laboral”)].

Se detalla las rutas de búsqueda de la siguiente manera:

DIALNET

(Motivación y Satisfacción Laboral)

(Rendimiento Laboral y Motivación)

GOOGLE ACADÉMICO

(Motivación y Satisfacción Laboral)

(Motivación y Productividad Laboral)

(Motivación y Desempeño)

(Clima organizacional y Motivación)

REDALYC

(Motivación y Satisfacción Laboral)

(Motivación y Trabajadores)

SCIELO

(Motivación y Satisfacción Laboral)

(Motivación y recursos humanos)

(Motivación y Recompensas)

2.2. Criterios de Inclusión y Exclusión

En la búsqueda sistemática se incluyeron trabajos de investigación por tesis, se incluyen artículos por especialistas publicados en revistas, el primer filtro fue el idioma “español”, el segundo filtro utilizado es el “año” donde registramos búsquedas del 2010 al 2018. Los países con mayor afluencia pertenecen a Colombia; Guatemala, Bolivia, México, España; adicional se incluyeron en la búsqueda las siguientes palabras: “Motivación”, “Motivación Laboral”, “Motivación intrínseca”, “Factores motivacionales” y estos fueron combinados con las palabras claves: “satisfacción laboral”, “desempeño laboral”, “recursos humanos”, “productividad laboral”, “recompensas”. Con este criterio de búsqueda se logró seleccionar trabajos y temas importantes relacionados al objetivo de mi investigación. También se encontraron monografías y trabajos virtuales dirigidos a estudiantes que estaban fuera del estudio sistemático.

Por último los trabajos de investigación encontrados fueron registrados y clasificados en una base de datos en formato Excel (ver tabla):

Tabla 1.

Referencia de tabla elaborada en Excel para la clasificación de los trabajos encontrados

Base de datos	Autores	Título	País	Año

En esta parte se muestra el flujo de búsqueda de trabajos de investigación tal como se muestra en la figura 1.

Figura 1.



Clasificación de trabajos de investigación relacionados con los factores motivacionales que determinan la satisfacción laboral en las organizaciones

Tabla 2. Breve resumen de los trabajos encontrados sobre Motivación, satisfacción laboral, trabajadores, desempeño

Cita en APA	Palabras Clave	Breve Resumen	País	¿Estudio de Trabajo empírico?
(Pineda Ruiz & Yalli Aguilar, 2017)	Motivación Laboral	La influencia del Clima Organizacional sobre la Motivación Laboral de los colaboradores millennials, la Motivación Laboral obtuvo un 84% de favorabilidad, lo cual indica que la empresa viene trabajando en diferentes mecanismos e iniciativas para incentivar a los colaboradores e incrementar su compromiso. las dimensiones investigadas: compromiso, soporte para el éxito, motivación intrínseca y motivación extrínseca, se obtuvo índices de favorabilidad mayores al 80% en todas las dimensiones.	Perú	Estudio correlacional causal - con un enfoque cuantitativo
(Díaz, 2010)	Motivación	motivación y la evaluación del rendimiento, es decir, que los individuos que obtuviesen puntuaciones más altas en motivación, tendrían un mejor rendimiento general en el trabajo.	España	Diseño experimental (descriptiva - correlacional - predictivo)
(Guisela Burga Vasquez-, 2018)	Motivación	Describir la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque	Perú	Método Paradigma positivista con investigación cuantitativa.
Monzón, A. A. (2015).	Motivación y rendimiento académico	Estudia la correlación entre la motivación y el rendimiento académico posee relaciones tanto positivas como negativas. la motivación intrínseca posee una relación positiva, la motivación extrínseca posee una relación negativa y la ansiedad facilitadora del endimimiento posee una relación positiva respectivamente ante el rendimiento académico.	México	Cuantitativo de tipo descriptivo y transeccional, correlacional
Ñontol, J. C., & Sanchez, M. E. (s.f.)	Motivación laboral , desempeño, financiera	la influencia de la motivación laboral en el desempeño de los asociados de la Financiera CREDINKA S.A de Cajamarca, enfocándonos en las características que presenta el talento humano, específicamente en sus dimensiones: Ambiente de trabajo, establecimiento de objetivos, reconocimiento de trabajo, participación de los asociados y formación y desarrollo profesional.	Perú	Método Paradigma positivista con investigación cuantitativa.
Pérez, M. L. (2018).	Motivación, Productividad Laboral	La motivación intrínseca se relaciona de manera significativa con la productividad laboral de los agentes de la Policía Municipal de Tránsito	Guatemala	Diseño de investigación de tipo descriptivo.
Velasquez, A. O. (2016).	Motivación laboral, desempeño de trabajadores	La influencia que tienen los valores hacia el trabajo sobre la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores de tres empresas del sector metal mecánico, ubicadas en la ciudad de San Luis Potosí	Bolivia	Diseño de investigación descriptiva - correlacional

Cita en APA	Palabras Clave	Breve Resumen	País	¿Estudio de Trabajo empírico?
(Quispe, 2014)	Motivación, incentivo, recursos humanos	El trabajo enfatiza en que sobre la satisfacción laboral existen factores que condicionan a las personas a sentirse bien en un ambiente laboral y se quiere encontrar mediante la aplicación de modelos econométricos, dichos factores que llevan a una plena satisfacción laboral, y por ende en base a los resultados, planear lineamientos dirigidos para mejorar el clima organizacional, así que para motivar adecuadamente al trabajador, es necesario conocer sus necesidades, gustos, preferencias y sobre todo porque y como están motivados.	Bolivia	Teórica, documental, temporal, espacial
(Muñoz Restrepo & Ramírez Valencia, 2014)	Teoría de la autodeterminación; autonomía; competencia; vínculo; motivación; recompensas y castigos.	Este artículo presentó una reflexión sobre la importancia de motivar a los empleados de formas distintas a las tradicionales. Se mostró evidencia empírica sobre los efectos adversos de utilizar técnicas centradas en recompensas y castigos. Como alternativa, se presentó la Teoría de la Auto-Determinación y una serie de estudios que muestran claramente una relación positiva entre la satisfacción de las necesidades básicas planteadas por esta teoría y una mayor satisfacción y productividad en el desempeño laboral.	Colombia	Empírica sobre los efectos adversos de utilizar técnicas centradas en recompensas y castigos.
(Vásquez Torres, 2013)	motivación, comportamiento organizacional, centro quirúrgico, equipo de salud.	El equipo de salud que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente Las Mercedes se encuentra desmotivado, por lo que su desempeño laboral no es el más óptimo. Esta investigación tiene por objetivo identificar los factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional de dicho equipo, así como determinar su influencia y establecer la correlación de los mismos.	Perú	Tipo descriptivo – cuantitativo
(CASTILLO DÁVILA, 2014)	Clima, Motivación intrínseca, satisfacción laboral, trabajadores	Estudio que muestra la correlación significativa y positiva entre las variables clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral ($r(100)$ entre .40 y .58, p la subcontratación parece atender contra los sentimientos de afiliación y pertenencia organizacional, elementos claves para la motivación del personal	Perú	Descriptivo correlacional
(BUSTAMANTE SALAZAR & BERMÚDEZ RESTREPO, 2010)	Motivación, Trabajadores	El objetivo fundamental es determinar si la desmotivación influye en el clima laboral. La presencia de un inadecuado clima e insatisfacción laboral; induce a probar que la carencia de motivación incide en el clima laboral.	Colombia	Artículo, revisión documental
Ramos, Ramos Marcela	Motivación Laboral y Trabajadores	El objetivo fundamental es determinar si la desmotivación influye en el clima laboral. La presencia de un inadecuado clima e insatisfacción laboral; induce a probar que la carencia de motivación incide en el clima laboral.	Ecuador	Investigación correlacional no experimental, con métodos deductivo, inductivo.
BISETTI TAPIA, JOSÉ	Motivación y Desempeño Laboral	Establecer la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal subalterno de una Institución Armada del Perú-Lima 2015. Los resultados encontrados mostraron que existe una relación baja entre la motivación laboral y el desempeño laboral ($r=0,025$), cuyo nivel de significancia fue ($\text{sig} = 0.761$).	Perú	enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, cuyo diseño es transversal

Cita en APA	Palabras Clave	Breve Resumen	País	¿Estudio de Trabajo empírico?
GUTIÉRREZ MELO, EDISSON	Cultura organizacional, motivación laboral	El presente estudio buscaba establecer la relación entre cultura organizacional y motivación laboral en un área operativa de una empresa de transporte aéreo. Los resultados obtenidos muestran que en general la percepción respecto de los valores de cultura organizacional no influye en la motivación laboral, salvo en una de las dimensiones evaluadas.	Colombia	enfoque cuantitativo
URÍA CALDERÓN, DIANA	Clima Organizacional y Desempeño Laboral	Anliza aspectos relacionados al clima organizacional y al desempeño laboral de los trabajadores, de Andelas Cía. Ltda., y propone alternativas de mejora, que sirvan de guía a los directivos de la empresa, para fomentar un ambiente laboral agradable y motivador para sus trabajadores, y de esta manera incrementar su desempeño laboral.	Ecuador	investigación descriptivo correlacional
Ancona Alcocer, María; Camacho Gómez, Manuela; García Aparicio, Cecilia	Motivación Laboral, Empleados administrativos	En el estudio se puede ver que el empleado establecer como primer factor motivacional el incentivo económico después la estabilidad económica, las relaciones interpersonales y el más consistente es la realización personal, pues coincide para las dos divisiones académicas y para los resultados generales que es la dimensión con la media más alta, lo que significa que para la mayor parte de la población bajo estudio, perciben que se sienten realizados, aún cuando sus labores administrativas sean en muchas de las ocasiones rutinarias o de atención a público, pero no necesariamente están de acuerdo a su ingreso económico	México	No experimental
Marin Samanez, Helen ; Placencia Medina, Maritza	Motivación y satisfacción Laboral	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 laboral del personal de acuerdo con las dimensiones del instrumento Font Roja.	Perú	Descriptivo, observacional, transversal de tipo relacional
BENAVIDES PAZ, OSCAR	Motivación Laboral y Talento Humano	Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad de Nariño	Colombia	Exploratorio y descriptivo de tipo relacional
DÍAZ OLAYA, JULIÁN ; DÍAZ MERCADO, MARIA PAULA ; MORALES CEPEDA, SANDRA	Motivación Laboral y Trabajadores	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- crecimiento, y la variable auto-competencia, distribuidos en dos sub-variables: persistencia y situacional.	Colombia	Estudio correlacional de variables
Zubiri Sáenz, Félix	Satisfacción y motivación profesional	Las principales razones de permanencia o abandono en las empresas se centran hoy en aspectos de tipo humanitario. Los profesionales cada día valoran más la flexibilidad, la autonomía, los programas de apoyo, la formación y las medidas de conciliación de la vida personal y laboral ¹⁰ ; es lo que se ha venido llamando el salario emocional	España	Estudio descriptivo y relacional

Cita en APA	Palabras Clave	Breve Resumen	País	¿Estudio de Trabajo empírico?
GARCÍA RUBIANO, MÓNICA	Factores Motivacionales. Psicología orgabizacional	analizar desde una perspectiva psicológica organizacional, como se manifiesta la motivación de los empleados que laboran en una compañía que se encuentra en crisis financiera, dentro de un contexto político y económico sujeto al neoliberalismo y a la globalización como es el caso de Colombia, que al manejar el modelo aperturista, ha ocasionado que varias empresas atraviesen situaciones económicas difíciles	Colombia	Estudio descriptivo, observacional, transversal de tipo relacional
Barnett Armebianchi, Ricardo; Bernuy Salazar, Salvith; Cárdenas Serna, Katty; Loza Carrillo, Tania	Satisfacción en el trabajo	describir los factores motivacionales de los funcionarios del sector bancario peruano o de banca múltiple para apoyar en el diseño de efectivos sistemas de compensaciones y de puestos de trabajo para dicha población, y así contribuir a mejorar su desempeño laboral	Perú	Cuantitativo, descriptivo, transeccional no experimental
MASLOW, A. H. (2014).	Motivación y personalidad	La teoría de Maslow es una de las teorías vigentes hasta la actualidad y que designa a la persona a guiar su comportamiento en base a una necesidades categorizadas por el autor.	Colombia	Fundamentos teóricos, estudios descriptivos y correlacional
Serrano Mendoza, Karla Aída	Factores Motivacionales, rendimiento laboral, trabajadores	determinar cuáles son los factores motivacionales que influyen en el rendimiento laboral de los trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) de la Municipalidad de Carabayllo	Perú	Descriptivo - Relacional
Gutiérrez Bazán, Ana	Factores Motivacionales, Higiene, Clima Organizacional	Es de nivel Regular para el 50%; se caracteriza por tener la identidad y estructura como las dimensiones que exponen los más altos niveles, las dimensiones que muestra los niveles medios son: estándares, recompensa, conflicto y responsabilidad; mientras que la dimensión que revela un nivel bajo es calor.	Perú	Descriptivo - Relacional
Cuadra Peralta, Alejandro; Veloso Besio, Constanza	Liderazgo, Supervisión, Satisfacción, Motivación	Los resultados encontrados evidencian que el impacto del liderazgo sobre variables como la motivación, satisfacción y clima laboral está fuertemente mediada por Grado de Supervisión.	Chile	Descriptivo - Relacional
Rodrigo Godoya; Edgar Bresób	Liderazgo, motivación, motivación intrínseca	Revisión teórica y descriptiva	Chile	Descriptivo - Relacional
José Navarro; Lucía Ceja; Fernando Curioso	Motivar y Motivación	Revisión teórica y descriptiva	América Latina Y Caribe	Descriptivo - Relacional
Guillermo Pérez-Bustamante Ilander; Fabiola Sáenz Blanco	aprendizaje, capital intelectual, conocimiento, ventaja competitiva	Revisión teórica y descriptiva	Colombia	Revisión teórica

FUENTE ELABORACION PROPIA

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Se encontraron 30 artículos que consideraban los criterios de inclusión indicados en las bases de datos de: Scielo, Dialnet, Redalyc y Google Académico; entre los años de publicación de fecha 2010 hasta el 2018, se encontraron 10 son de Perú, 8 son de Colombia, 2 de Ecuador, 2 de Bolivia, 2 de Chile, 2 de México, 2 de España. 1 de Guatemala en total como resultado.

Tabla 3. *Resultados de publicaciones del 2010 al 2018*

Base de datos	Autores	Título	País	Año
Redalyc	José Navarro; Lucía Ceja; Fernando Curioso	CÓMO MOTIVAR Y MOTIVARSE EN TIEMPOS DE CRISIS	Perú	2014
Google Académico	Paola Marcela Castro Vásquez	El Papel de los Valores Hacia el Trabajo en la Motivación Laboral y el Desempeño de Trabajadores de PYMES Potosinas	España	2016
Scielo	David Hugo Gutiérrez Quispe	Influencia de las políticas de motivación e incentivo en los recursos humanos de la Cooperativa de Telecomunicaciones Oruro Ltda	Perú	2014
Scielo	Cuadra Peralta, Alejandro; Velooso Besio, Constanza	GRADO DE SUPERVISIÓN COMO VARIABLE MODERADORA ENTRE LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN, MOTIVACIÓN Y CLIMA ORGANIZACIONAL	México	2010
Scielo	Rodrigo Godoya; Edgar Bresób	¿Es el liderazgo transformacional determinante en la motivación intrínseca de los seguidores?	Perú	2013
Scielo	Muñoz Restrepo, Ana; Ramírez Valencia, Marta.	La motivación de los empleados: más allá de la "zanahoria y el garrote"	Guatemala	2014
Redalyc	La motivación de los trabajadores subcontratados. Una paradoja incesante.	La motivación de los trabajadores subcontratados. Una paradoja incesante	Bolivia	2010
Google Académico	GUTIÉRREZ MELO, EDISSON	LA CULTURA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR QUE INFLUYE EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA OPERATIVA EN UNA EMPRESA DE TRANSPORTE AÉREO	Bolivia	2014
Scielo	BENAVIDES PAZ, OSCAR	MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO1	Colombia	2017

Base de datos	Autores	Título	País	Año
Google Académico	CASTILLO DÁVILA, NATALIA FRANCESCA	Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos	Colombia	2014
Google Académico	BISSETTI TAPIA, JOSÉ	MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL SUBALTERNO DE UNA INSTITUCIÓN ARMADA DEL PERÚ, 2015 TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL	Perú	2015
Scielo	Marín Samanez, Helen ; Placencia Medina, Maritza	Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado	Perú	2017
Google Académico	Barnett Armebianchi, Ricardo; Bernuy Salazar, Salvith; Cárdenas Serna, Katty; Loza Carrillo, Tania	Análisis de los factores motivacionales de los funcionarios del sector bancario peruano	Chile	2013
Google Académico	Serrano Mendoza, Karla Aída	Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de	Chile	2016
Google Académico	Gutiérrez Bazán, Ana	INFLUENCIA DE LOS FACTORES MOTIVACIONALES Y DE HIGIENE SEGÚN HERZBERG EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL SUPERMERCADO METRO DEL DISTRITO DE LAMBAYEQUE 2015	América Latina Y Caribe	2015
Scielo	Zubiri Sáenz, Félix	Satisfacción y motivación profesional	Colombia	2013

La investigación de los autores sobre la Motivación y Satisfacción laboral viene en concordancia con mi tema de investigación, la Motivación de una persona dentro de se determina de manera positiva o negativa al interior de la organización; los factores motivacionales tienen una correlación significativa y positiva entre las variables clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral.

Los Factores motivacionales generan sentimientos de afiliación y pertenencia organizacional, elementos claves para la motivación del personal, Los profesionales cada día valoran más la flexibilidad, la autonomía, los programas de apoyo, la formación y las medidas de conciliación de la vida personal y laboral.

De los artículos revisados las principales variables de estudio fueron las siguientes:

Tabla 4. *Variables estudiadas e instrumento de medición*

¿Qué variables se analizaron?	¿Cómo se realizó la medición? (instrumento)
Valores, motivación laboral y desempeño	Muestra de 100 personas
Políticas de motivación, incentivo, recurso humano	Boleta de cuestionario
Motivación intrínseca, autodeterminación	recopilación de evidencias investigativas que apuntan a los efectos positivos de la teoría de la Auto- Determinación
Motivación psicosocial, Personalidad, Factores psicosociales del entorno laboral y Rendimiento Laboral.	El grupo de participantes está constituido por 368 trabajadores, todos ellos vigilantes de seguridad de una misma empresa ubicada en Ciudad de México.
Motivación intrínseca y productividad laboral	el trabajo de campo para la recolección de datos relevantes por medio de una escala Likert para establecer la relación de las dos variables de estudio
Motivación y rendimiento académico	cuestionario MAPE-3, el cual fue elaborado por Tapia, Montero y Huertas (2000)
Clima Organizacional, Motivación Laboral	Escala de medida ordinal usa la técnica de la encuesta cuyo instrumento el cuestionario se compone de 33 afirmaciones que corresponde a una escala de Likert con frecuencia de cinco valores (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca).
Motivación y Desempeño Laboral, Personal administrativo	es descriptivo de enfoque cuantitativo pues se recolectó datos sobre los diferentes aspectos del personal de la empresa agroindustrial Frutos Tropicales del Norte SA y se realizaron el análisis y mediciones de los mismos.
Motivación y Desempeño Laboral, Personal administrativo	Se usó un cuestionario de recolección de datos sobre las dos variables, en general de 22 preguntas con una amplitud de escala de cinco categorías (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca)
factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación	Se utilizó un Test de Likert de 52 preguntas divididas en ítems de motivación y comportamiento.

El instrumento de medición que más se utilizó fueron las encuestas, focus group, cuestionarios, entre otros instrumentos como detalla en la tabla.

El país donde más trabajos de investigación se encontraron es de Perú con 10 investigaciones, 8 son de Colombia, 2 de Ecuador, 2 de Bolivia, 2 de Chile, 2 de México, 2 de España. 1 de Guatemala en total como resultado.

Tabla 5. Países donde se encontró las revisiones, Motivación, Satisfacción laboral.

Autores	País
José Navarro; Lucía Ceja; Fernando Curioso	Perú
David Hugo Gutiérrez Quispe	Perú
Rodrigo Godoya; Edgar Bresób	Perú
DÍAZ OLAYA, JULIÁN ; DÍAZ MERCADO, MARIA PAULA ; MORALES CEPEDA, SANDRA	Perú
GARCÍA RUBIANO, MÓNICA	Perú
Ramos, Ramos Marcela	Perú
Aarón Alejandro Félix Monzón	Perú
Vásquez Torres, Martha	Perú
BISETTI TAPIA, JOSÉ	Perú
Marin Samanez, Helen ; Placencia Medina, Maritza	Perú
Cuadra Peralta, Alejandro; Veloso Besio, Constanza	México
Mayra Lucía Vásquez Perez	México
Muñoz Restrepo, Ana; Ramírez Valencia, Marta.	Guatemala
Paola Marcela Castro Vásquez	España
Guisela Burga Vasquez & Sandra Wiese Eslava	España
Guillermo Pérez-Bustamante Ilander; Fabiola Sáenz Blanco	Ecuador
Marian Jaén Díaz	Ecuador
BENAVIDES PAZ, OSCAR	Colombia

Autores	País
Abraham H. Maslow	Colombia
URÍA CALDERÓN, DIANA	Colombia
Ancona Alcocer, Maria; Camacho Gómez, Manuela; Garcia Aparicio, Cecilia	Colombia
Pineda Ruiz & Yalli Aguilar	Colombia
Juan Carlos Castope Ñontol & Magaly Elizabeth Arribasplata Sánchez	Colombia
CASTILLO DÁVILA, NATALIA FRANCESCA	Colombia
Zubiri Sáenz, Félix	Colombia
Barnett Armebianchi, Ricardo; Bernuy Salazar, Salvith; Cárdenas Serna, Katty; Loza Carrillo, Tania	Chile
Serrano Mendoza, Karla Aída	Chile
Bustamante Salazar Bermudez Restrepo	Bolivia
GUTIÉRREZ MELO, EDISSON	Bolivia
Gutiérrez Bazán, Ana	América Latina Y Caribe

CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES

El resultado de esta investigación en base a los enfoques descritos demostró que la Motivación influye de manera positiva o negativa sobre la satisfacción laboral del trabajador, teniendo una buena motivación junto a un Clima laboral óptimo genera sentimientos de afiliación y pertenencia organizacional. Estos elementos son clave para la motivación personal.

El Liderazgo es uno de los factores motivacionales que tiene mayor impacto en la satisfacción laboral, las empresas actuales vienen trabajando en diferentes mecanismos e iniciativas para incentivar a los colaboradores e incrementar su compromiso.

El ambiente de trabajo, establecimiento de objetivos, reconocimiento de trabajo, participación de los asociados y formación y desarrollo profesional son otros factores que influyen en la satisfacción laboral.

La motivación intrínseca posee una relación positiva, la motivación extrínseca posee una relación negativa y la ansiedad facilitadora del rendimiento posee una relación positiva respectivamente ante el rendimiento. Los profesionales cada día valoran más la flexibilidad, la autonomía, los programas de apoyo, la formación y las medidas de conciliación de la vida personal y laboral; es lo que se ha venido llamando el salario emocional que viene ligada con la Motivación Laboral que es el objetivo de esta investigación.

REFERENCIAS

- Ancona Alcocer, M., Camacho Gómez, M., & Garcia Aparicio, C. (2012). MOTIVACIÓN LABORAL EN EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO. *REVISTA INTERNACIONAL ADMINISTRACION & FINANZAS* , 121 - 134.
- Barnett Armebianchi, R., Bernuy Salazar, S., Cárdenas Serna, K., & Loza Carrillo, T. (2013). *Análisis de los factores motivacionales de los funcionarios del sector bancario peruano*. Lima: PUCP.
- BENAVIDES PAZ, O. (2017). MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO1. *Tendencias. Revista de la Facultad de Ciencias*, 41-54.
- BISETTI TAPIA, J. (2015). *MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL SUBALTERNO DE UNA INSTITUCIÓN ARMADA DEL PERÚ*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- BUSTAMANTE SALAZAR, A. M., & BERMÚDEZ RESTREPO, H. (2010). La motivación de los trabajadores subcontratados. Una paradoja incesante. *AD-minister [en línea]*.
- CASTILLO DÁVILA, N. F. (2014). *Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos*. Lima: FACULTAD DE LETRAS Y CIENCIAS HUMANAS - PUCP.
- Cuadra Peralta, A., & Veloso Besio, C. (2010). GRADO DE SUPERVISIÓN COMO VARIABLE MODERADORA ENTRE LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN, MOTIVACIÓN Y CLIMA ORGANIZACIONAL. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 15-25.
- DÍAZ OLAYA, J., DÍAZ MERCADO, M. P., & MORALES CEPEDA, S. (2014). MOTIVACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE EMPRESAS FORMALES DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ. *REVISTA IBEROAMERICANA DE PSICOLOGÍA: CIENCIA Y TECNOLOGÍA* 7, 59-77.
- Díaz, M. J. (2010). *PREDICCIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL A PARTIR DE INDICADORES DE MOTIVACIÓN, PERSONALIDAD Y PERCEPCIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES*. Madrid: UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID.
- GARCÍA RUBIANO, M. (2015). DESCRIPCIÓN DE DIFERENCIAS EN DETERMINADOS FACTORES MOTIVACIONALES DE LOS EMPLEADOS QUE PERTENECEN AL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO Y DE PRODUCCIÓN DE UNA EMPRESA EN CRISIS ECONÓMICA DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ. *Acta Colombiana de Psicología - Universidad Católica de Colombia*, 47-61.
- Godoya, R., & Bresó, E. (2013). ¿Es el liderazgo transformacional determinante en la motivación intrínseca de los seguidores? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 59-64.
- Guisela Burga Vasquez-, S. J. (2018). *Motivacion y Desempeño Laboral del personal administrativo en una Empresa Agroindustrial de la Region Lambayeque*. Chiclayo : Univesidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo- Escuela de Postgrado.
- GUTIÉRREZ MELO, E. (2014). *LA CULTURA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR QUE INFLUYE EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA OPERATIVA EN UNA EMPRESA DE TRANSPORTE AÉREO*. Bogotá: UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA.
- Ilander, G. P.-B., & Blanco, F. S. (2010). AUTONOMÍA LABORAL, TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO Y MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES COMO FUENTE DE VENTAJAS COMPETITIVAS. *Cuadernos de Economía*, 183-211.
- Marin Samanez, H., & Placencia Medina, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico*, 42 - 52.
- MASLOW, A. H. (2014). *Motivación y personalidad*. Colombia: Ediciones Diaz Santos.

- Monzón, A. A. (2015). *Influencia de la Motivación en el rendimiento académico de primer año de los alumnos de las carreras de Ingeniería en sistemas computacionales, ciencias de la comunicación, administración de empresas y gastronomía de una universidad privada de México*. México: Tecnológico de Monterrey.
- Muñoz Restrepo, A., & Ramírez Valencia, M. (2014). La motivación de los empleados: más allá de la "zanahoria y el garrote". *AD-minister no.24*.
- Navarro, J., Ceja, L., & Curioso, F. (2014). CÓMO MOTIVAR Y MOTIVARSE EN TIEMPOS DE CRISIS. *Papeles del Psicólogo*, 31-39.
- Ñontol, J. C., & Sanchez, M. E. (s.f.). *Motivación Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Asociados de la Financiera Credinka S.A de Cajamarca 2017*. Cajamarca : Universidad Privada del Norte UPN.
- Pérez, M. L. (2018). *Motivación Intrínseca y Productividad Laboral*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Pineda Ruiz, D. F., & Yalli Aguilar, P. M. (2017). *Influencia del clima organizacional en la motivación laboral de los colaboradores millennials en una entidad financiera peruana en el año 2017*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC).
- Quispe, D. H. (2014). *Influencia de las políticas de motivación e incentivo en los recursos humanos de la Cooperativa de Telecomunicaciones Oruro Ltda*. Cochabamba.
- Ramos Ramos, M. (2011). *“La motivación laboral y su relación con el clima laboral en los trabajadores del Banco Ecuatoriano de la Vivienda Matriz Quito*. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- Ruiz, P., Fiorella, D., Aguilar, Y., & Miyilda, P. (2018). *Influencia del clima organizacion en la Motivacion Laboral de los colaboradores milleniales en una entidad financiera peruana en el año 2017*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC).
- Serrano Mendoza, K. A. (2016). *Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- URÍA CALDERÓN, D. (2011). *EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE ANDELAS CÍA. LTDA. DE LA CIUDAD DE AMBATO*. Ambato: UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO .
- Vásquez Torres, M. (2013). *Factores de la Motivación que influyen en el comportamiento organizacional del Equipo de Salud de Centro Quirúrgico*. Chiclayo: UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO.
- Velasquez, A. O. (2016). *El Papel de los Valores hacia el trabajo en la Motivación laboral y en el desempeño de trabajadores de PYMES Potosinas*. Potosí.
- Zubiri Sáenz, F. (2013). Satisfacción y Motivación profesional. *Anales del Sistema Sanitario de Navarra*, 193 -196.