

Impacto de la motivación en el desempeño laboral en Iberoamérica

Presentado por

Ángel H, Hoyos Ramírez, Aníbal J, Ocampo Quintero

Docente asesor

Sebastián Galvis Arcila

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Noviembre de 2022

Notas de autor

La correspondencia relacionada con este artículo, debe dirigirse a Ángel Hoyos.

Corporación Universitaria Minuto de Dios. Pereira. ahoyosramir@uniminuto.edu.co, Aníbal

Ocampo. aocampoquin@uniminuto.edu.co

Dedicatoria:

A Dios, a quien quiero agradecer con mi trabajo.

A mis hijos Mateo y Mariana, a quienes quiero enseñar con el ejemplo.

A mi familia que siempre me ha apoyado.

Ángel Humberto Hoyos Ramírez

Dedico la presente monografía a mis padres, como creadores y constructores de nuestras vidas, como esas personas que me motivaron a salir adelante y que con la culminación de mi carrera florece el fruto de todos estos esfuerzos.

Aníbal De Jesús Ocampo Quintero

Agradecimientos:

Gracias a Dios por estar siempre ahí, iluminando el camino, de la mano en cada paso, gracias por las oportunidades, por la experiencia, la humildad y la paciencia.

Gracias a mi familia por toda la motivación, el soporte y la inspiración.

Gracias a todo el equipo docente que ha hecho parte de este proceso de formación.

Ángel Humberto Hoyos Ramírez

La presente monografía ha sido un proceso de aprendizaje y de edificación para nuestras vidas, de crecimiento personal e intelectual, por eso agradezco primeramente a Dios, que como ser supremo, es el dueño del todo y que nos ha permitido a lo largo de todos estos años de estudio llegar hasta la culminación de nuestra carrera. Agradezco a nuestras familias, las cuales, con su comprensión, apoyo incondicional nos han llevado a alcanzar las metas de obtener nuestro sueño de ser profesionales, agradezco a los profesores por la dedicación y enseñanza impartida durante lo largo de nuestra carrera de Psicología, agradecemos a conocidos y amigos por que, con sus palabras, exigencias y críticas, hicieron que no desfalleciéramos en la construcción de dicho sueño de ser profesionales. ¡A todos muchas gracias!

Aníbal De Jesús Ocampo Quintero

Resumen

La motivación en el desempeño laboral de un trabajador, es clave a la hora de ejecutar las funciones. Conocer cuáles son esos factores que componen la motivación, es una búsqueda que se ha venido haciendo desde hace más de un siglo; Taylor asociaba la motivación directamente con el salario y todo lo relacionado a la recompensa monetaria, lo que en un principio tuvo resultados. Maslow intenta ir un poco más allá hablando de unos componentes esenciales para la motivación, lo que en resumen se trataba de tener cubiertas las necesidades básicas que facilitan la supervivencia y luego a partir de allí e ir a un plano que esté ligado a lo trascendental y la búsqueda de sentido. Desde esta perspectiva Herzberg define dos variables para la motivación de los trabajadores: “la motivación extrínseca y la motivación intrínseca”, donde esta última hace referencia a la sensación de logro y el sentirse importante dentro de la organización.

A través de esta monografía se busca conocer, de qué forma, la motivación genera un impacto en el desempeño laboral de los trabajadores del sector comercial y el sector de la salud en países de Iberoamérica como España, Colombia y Ecuador.

A través de una búsqueda bibliográfica y desde un enfoque cualitativo se encontraron antecedentes de seis países de Iberoamérica. En relación a la motivación laboral, aún hay sobre la mesa los temas asociados a la parte salarial, como componente de la motivación, que, si bien tiene su impacto en esta, también hay que considerar la otra cara y es la motivación que viene de base desde el interior de cada persona.

Parece que de alguna manera tanto la variable de motivación intrínseca como motivación extrínseca tienen una gran relevancia dentro de el desempeño y la satisfacción laboral de los trabajadores. Ahora teniendo definida la motivación extrínseca, queda seguir avanzando en la búsqueda de eso que está más allá, que realmente nos motiva, la motivación intrínseca, porque viene desde dentro de cada uno. Hallar esa configuración que influye en la construcción de sentido y que esto se vea reflejado en el amor por lo que hacemos.

Palabras clave: motivación, desempeño laboral, sector comercial, sector de la salud, Iberoamérica.

Abstract

The motivation in the work performance of a worker is key when executing the functions. Knowing what those factors that make up motivation are, is a search that has been carried out for more than a century; Taylor associated motivation directly with salary and everything related to monetary reward, which initially had results. Maslow tries to go a little further by talking about some essential components for motivation, which in short was about having the basic needs that facilitate survival covered and then from there and going to a plane that is linked to the transcendental and the search for meaning. From this perspective Herzberg defines two variables for the motivation of people: extrinsic motivation and intrinsic motivation, where the latter refers to the feeling of achievement and feeling important within the organization.

Through this monograph we seek to know, in what way, motivation generates an impact on the work performance of workers in the commercial sector and the health sector in Latin American countries such as Spain, Colombia and Ecuador.

Through a bibliographic search and from a qualitative approach, antecedents of six Ibero-American countries were found. In relation to work motivation, there are still on the table the issues associated with the salary part, as a component of motivation, which, although it has an impact on it, we must also consider the other side and that is the motivation that comes from basis from within each person.

It seems that somehow both the intrinsic motivation variable and extrinsic motivation have a great relevance within the performance and job satisfaction of workers. Now having

defined extrinsic motivation, it remains to continue advancing in the search for that which is beyond, that really motivates us, intrinsic motivation, because it comes from within each one. Find that configuration that influences the construction of meaning and that this is reflected in the love for what we do.

Keywords: motivation, work performance, commercial sector, health sector, Ibero-America.

Introducción

Esta monografía fue concebida en aras de la búsqueda de esos componentes claves que motivan a las personas y de que manera esto puede impactar en el desempeño laboral de los trabajadores.

La motivación en el desempeño laboral de un trabajador, es clave a la hora de ejecutar las funciones. Conocer cuáles son esos factores que componen la motivación, es una búsqueda que se ha venido haciendo desde hace más de un siglo; Taylor asociaba la motivación directamente con el salario y todo lo relacionado a la recompensa monetaria, lo que en un principio tuvo resultados. Maslow intenta ir un poco más allá hablando de unos componentes esenciales para la motivación, lo que en resumen se trataba de tener cubiertas las necesidades básicas que facilitan la supervivencia y luego a partir de allí e ir a un plano que esté ligado a lo trascendental y la búsqueda de sentido. Desde esta perspectiva Herzberg define dos variables para la motivación de los trabajadores: la motivación extrínseca y la motivación intrínseca, donde esta última hace referencia a la sensación de logro y el sentirse importante dentro de la organización.

Con la realización de esta monografía se pretende conocer, de qué forma, la motivación genera un impacto en el desempeño laboral de los trabajadores del sector comercial y el sector de la salud en países de Iberoamérica cómo España, Colombia y Ecuador.

Desde una perspectiva documental y desde un enfoque cualitativo se encontraron antecedentes de seis países de Iberoamérica. En relación a la motivación laboral, aún hay sobre la mesa los temas asociados a la parte salarial, como componente de la motivación, que, si bien

tiene su impacto en esta, también hay que considerar la otra cara y es la motivación que viene de base desde el interior de cada persona.

Parece que de alguna manera tanto la variable de motivación intrínseca como motivación extrínseca tienen una gran relevancia dentro de el desempeño y la satisfacción laboral de los trabajadores. Ahora teniendo definida la motivación extrínseca, queda seguir avanzando en la búsqueda de eso que está más allá, que realmente nos motiva, la motivación intrínseca, porque viene desde dentro de cada uno. Hallar esa configuración que influye en la construcción de sentido y que esto se vea reflejado en el amor por lo que hacemos.

Contenido

Justificación	14
Planteamiento del problema	15
<i>Pregunta de investigación</i>	<i>15</i>
Planteamiento de objetivos	16
<i>Objetivo general</i>	<i>16</i>
<i>Objetivos específicos</i>	<i>16</i>
Metodología	17
Tipo	17
<i>Estudio descriptivo</i>	<i>17</i>
<i>Estudio cualitativo</i>	<i>17</i>
<i>Investigación documental</i>	<i>17</i>
Métodos	17
<i>Inducción y deducción</i>	<i>17</i>
Técnicas	18
<i>Revisión de la literatura</i>	<i>18</i>
<i>Ficha bibliográfica</i>	<i>18</i>
<i>Fichas RAE</i>	<i>18</i>
Fuentes	19
Cronograma	21
Marco referencial	22
Marco conceptual	22
<i>Motivación</i>	<i>22</i>
<i>Motivación laboral</i>	<i>22</i>
<i>Motivación intrínseca y extrínseca</i>	<i>22</i>
<i>Desempeño laboral</i>	<i>23</i>

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN IBEROAMÉRICA	11
<i>Sector comercial</i>	23
<i>Sector salud</i>	24
<i>Iberoamérica</i>	24
Marco teórico	24
Marco deAntecedentes	34
<i>Argentina</i>	34
<i>Bolivia</i>	35
<i>Colombia</i>	36
<i>Ecuador</i>	39
<i>España</i>	42
<i>Perú</i>	43
Conclusiones	46
Recomendaciones	48
Referencias	49

Lista de tablas

Tabla 1: Cuadro comparativo: Colombia, Ecuador, España..... 39

Tabla 2: Países de Iberoamérica.....44

Lista de figuras

Figura 1: Teoría de Herzberg.....26

Figura 2: Principios de Daniel Pink.....31

Figura 3: Esquema de Carolina Bellora.....33

Justificación

Las razones que motivaron la presente monografía, surgen, primero que todo, como una necesidad pertinente al proceso de aprendizaje y de manera genuina, ligada a un campo de aplicación apasionante como es la motivación y como ésta, se relaciona con el desempeño de los trabajadores del sector comercial y de la salud en países de Iberoamérica.

Se realiza con el propósito de analizar las variables de motivación y desempeño laboral en el contexto y población antes mencionado, identificar los referentes teóricos que le han dado el sustento y han alimentado dichas teorías desde una perspectiva psicológica, de igual manera poder definir los diferentes tipos de motivación y finalmente establecer aspectos comunes y divergencias entre las conclusiones a las que se ha llegado.

Se pretende, de esta manera, identificar que no hay una sola manera ni un solo método para tener a los trabajadores motivados, satisfechos en su lugar de trabajo y colocando su amor en lo que hacen.

Planteamiento del problema

Actualmente, las organizaciones se han puesto su mirada en el bienestar de sus colaboradores, los empleadores saben que, el ambiente de trabajo tiene una fuerte relación con el desempeño y por ende esto tendrá un impacto positivo en la productividad. Así pues, procurando mantener este equilibrio, se adhieren a estructuras, teorías y estrategias que de manera intrínseca y extrínseca mantengan a sus trabajadores felices y aportando, de manera eficiente y eficaz al cumplimiento de sus funciones y al crecimiento de la organización.

Al hablar de motivación, se debe entender que ésta, se orienta a la satisfacción en el trabajo, a mejorar el desempeño y a aumentar la producción, ya que el potencial humano en las organizaciones es lo que las mantiene de pie. Así mismo, la motivación es en conjunto, el propulsor que nos impulsa a hacer lo que hacemos. En suma, un colaborador que se siente feliz, motivado y valorado por la organización, es un colaborador más productivo.

De esta manera, se puede identificar que, así como hay empresas comprometidas con el mejoramiento del clima organizacional para sus colaboradores, hay muchas más que se ciñen al esquema de recompensas y castigos, dejando de lado factores motivacionales relevantes para el desempeño y la productividad como lo es la motivación desde una perspectiva más humana.

Pregunta de investigación

¿Cuál es el impacto de la motivación en el desempeño laboral en trabajadores del sector comercial y el sector de la salud en países de Iberoamérica?

Planteamiento de objetivos

Objetivo general

Conocer el impacto que genera la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del sector comercial y el sector de la salud en Iberoamérica.

Objetivos específicos

Objetivo específico No. 1: Establecer aspectos comunes y diferencias relacionadas a los procesos de motivación que implementan las organizaciones para los colaboradores del sector comercial y de la salud en Iberoamérica.

Objetivo específico No. 2: Identificar los factores motivacionales que se asocian con el desempeño laboral en los trabajadores del sector comercial y de la salud en Iberoamérica

Objetivo específico No. 3: Determinar la importancia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del sector comercial y de la salud en Iberoamérica.

Metodología

Tipo

Investigación documental de tipo descriptivo y cualitativo.

Estudio descriptivo

“Indaga sobre las cualidades y estructuras importantes de cualquier situación a analizar, halla similitudes en un conjunto o población.” (Hernández et al, p. 92).

Estudio cualitativo

Hernández et al (2014) respecto al planteamiento cualitativo, dice que este “usa la compilación y observa los datos para precisar las preguntas de investigación o plantear nuevas incógnitas en el proceso de deducción” (p.7).

Investigación documental

La investigación documental es un medio analítico, una técnica sistemática de averiguación, recaudación, disposición, análisis y explicación de información o datos referente a un determinado asunto. De la misma manera que otros tipos de investigación conllevan a la construcción de conocimientos. (Alfonso, 1995, Citado en Morales, s.f, p.2).

Métodos

Inducción y deducción

Lemus (2009) afirma que, “El entrenamiento o inducción, debe de ser comprendido como la reflexión de los conocimientos previamente adquiridos por la experiencia de la organización. Es decir, remontar racionalmente a través del saber científico”. (p. 146)

De la misma forma Lemus aclara que, “por el término deducción comprendemos frecuentemente el tipo de argumento que, iniciando de enunciados generales o universales, nos lleva a enunciados particulares o singulares”. (p.146)

Técnicas

Revisión de la literatura

Método de investigación que consiste en identificar, estructurar y conseguir la bibliografía y otros elementos los cuales servirán para el fin del estudio”, ”, de la misma manera, continua Hernández diciendo: “se extrae y recopila información relevante y necesaria para el problema de investigación. (Hernández et al, 2014, p.61).

Instrumentos

Ficha bibliográfica

Rabell (2008) menciona al respecto que, “los elementos básicos que deben incluirse en una ficha bibliográfica son 6: Autor, título, edición, editorial (casa editora), lugar (sitio de publicación), año (fecha de publicación)”. (p.3)

Fichas RAE

Un instrumento muy provechoso a la hora de filtrar y consolidar la información son las fichas RAE que, como refiere Morales et al (2018):

Las fichas RAE consideran las siguientes características: Número de RAE, autor, correo electrónico, título, año, unidad patrocinante, resumen, abstract, palabras clave, problema de investigación, objetivos, metodología, principales referentes teóricos conceptuales, resultados conseguidos, conclusiones, bibliografía citada y tipo de resultado. (p.9).

Fuentes

Al respecto, Morales (s.f) refiere que, “la investigación documental tiene la singularidad de usar como una fuente primaria de recurso, pero no es la única, el documento escrito en sus distintas maneras: documentos impresos, electrónicos y audiovisuales”.

Según Kaufman y Rodríguez (1993):

Los escritos monográficos no tienen que hacerse únicamente en base a consultas bibliográficas; se puede acudir a otras orígenes como, por ejemplo, la declaración de los autores de los hechos, de testigos certificados, o de conocedores en el tema. (Citado en Morales, s.f, p.2).

Finalmente concluye Morales,

Las fuentes impresas contienen: libros, enciclopedias, revistas, periódicos, diccionarios, monografías, tesis y variados documentos. [...], tenemos los documentos

audiovisuales, como lo son: mapas, fotografías, ilustraciones, videos, programas de radio y de televisión, canciones, y otros modelos de grabaciones. (Morales, s.f, p. 2).

Marco referencial

Marco conceptual

Motivación

La motivación es el estado emocional que provoca una persona desde sí mismo, para tender sus esfuerzos hacia un determinado fin, de tal manera que todo lo que haga, sea satisfactorio y agradable.

“La motivación inica desde dentro del ser”. (Toates, s.f., citado en Vélaz, 1996., p.24)

Motivación laboral

La motivación laboral es el estado donde un colaborador se siente bien retribuido por su trabajo y además de eso también siente que lo que hace es importante para la empresa y que de alguna manera está contribuyendo a un objetivo común. Al respecto Pérez (2016) refiere que:

La motivación se relaciona con los impulsos, deseos o necesidades que movilizan a las personas a relaizar una actividad o comportamiento preciso con el objeto de alcanzar resultados precisos, alcanzar sus deseos y y resultados propuestos.. (p.1).

Motivación intrínseca y extrínseca

Según lo planteado por Herzberg, (citado en Manso, J., 2002), “cuando el salario, dinero se convierte en un patron en el trabajo pierde su facultad motivadora” (p.81).

De esta manera Herzberg, identifica a estos factores como “higiénicos” que en su ausencia generan insatisfacción, pero si están cubiertos, de por sí, no generarán motivación, lo que comprende todos los estímulos que percibimos de manera extrínseca, como el salario o las condiciones laborales.

Respecto a los factores de motivación intrínseca, Herzberg opina que se caracterizan por, “apreciación de satisfacción personal que se logra en el puesto de trabajo, la gratitud por lo realizado, lo importante y valioso de la labor que realiza”. (citado en Manso, J., 2002, p.81).

Se podría asumir entonces de acuerdo a Herzberg, que si bien, el salario es una pieza vital en el puzzle de la motivación, luego de esta dimensión estar satisfecha, se deben atender los factores de la motivación que se relacionan con el logro, la trascendencia y el reconocimiento.

Desempeño laboral

Robles (2001), define desempeño como

Los actos y comportamientos evaluados en los colaboradores que son importantes para el logro de las metas de las empresas y que pueden ser evaluados en términos de las competencias de cada trabajador y su nivel de aporte a la empresa. (p.2).

Sector comercial

Solorio (2009), “define el área comercial como una de las más importantes en la estructura de una organización, puesto que es la responsable de procurar la relación con los

clientes y de la consecución de los objetivos de venta”. Continúa Solorio diciendo: “son la fuente principal de ingresos. De esta manera el trabajo comercial, incluye el conjunto de actividades necesarias para hacer llegar al consumidor, los bienes y servicios producidos por la empresa”. (citado en Gallego y trujillo, 2020, p.23)

Sector salud

El grupo de la salud se distingue por la disponibilidad que deben de tener los trabajadores de este sector, a la hora de atender emergencias, llevando esto a jornadas de trabajo más largas, al agotamiento y la desmotivación.

“El grupo salud abarca los bienes y servicios orientados a proteger la salud y vida de las personas” (Wikipedia, 2012).

Iberoamérica

Es el calificativo que se le da a la región de América, de las cuales hacen parte los países que en el pasado pertenecieron a colonias de España y Portugal. Los países iberoamericanos realizan asamblea cada año, desde 1991, en la Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno. Hacen parte España y Portugal y, a veces, se han presentado países ibéricos como Andorra, o excolonias españolas como Filipinas o Guinea Ecuatorial.

Los países que hacen parte de Iberoamérica son: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua,

Panamá, Paraguay, Perú, Puerto Rico, República Dominicana, Uruguay y Venezuela, también se suman los países ibéricos de España y Portugal. (Significados, s.f).

Marco teórico

En este apartado, se pretenden mostrar diferentes perspectivas relacionadas con la motivación de los trabajadores y de que manera ésta, incide en el desempeño laboral, así pues, iniciaremos un poco más adelante de autores como Taylor quien decía que, el principal motivador para los trabajadores era el dinero, y que, si este factor estaba resuelto, todo lo demás no era tan interesante, (Frederick Taylor, citado por Bellora, 2016).

Luego Maslow ilustra los componentes que hacían parte del aspecto motivacional de las personas, se trataba básicamente de entendernos como individuos que nos componemos de varias dimensiones, donde debemos tener cubiertas las necesidades que nos garanticen un entorno favorable para la supervivencia, y a partir de allí disponerse a aspectos trascendentales; lo cual a su vez se verá reflejado en lo que hace.

La motivación, desde la perspectiva de Herzberg, se divide en dos aspectos o dimensiones del trabajador, como son los factores externos (Extrínsecos) o propios del medio en que la labor se desenvuelve y los factores internos (intrínsecos) que parten de la voluntad y la disposición de cada uno.

“la motivación en los ambientes laborales se deriva de dos conjuntos de factores independientes y específicos”, (Herzberg, citado en Manso, 2002, p. 3). De esta manera respecto al primer conjunto refiere que,

Aspectos tales como la supervisión, las relaciones interpersonales, las condiciones físicas del trabajo, las remuneraciones, las prestaciones, la seguridad en el trabajo, y las políticas y prácticas administrativas de la empresa, entre otros (Plumlee, 1991, citado en Manso 2002, p. 3). En el segundo conjunto estarían los “factores motivadores”, comprendiendo aspectos tales como “la sensación de realización personal, el reconocimiento por el buen desempeño, lo interesante de la tarea que se realiza”. (Herzberg, citado en Manso, 2002, p. 3).

De esta manera, se marca una diferencia a partir de la perspectiva de Herzberg, y es precisamente lograr identificar que somos más complejos a la hora de encontrar la motivación, y lo que en un principio se dejó en manos de las políticas salariales, una vez satisfecho esto, quedaba en evidencia que había algo más que nos impulsaba a hacer lo que hacemos de la mejor manera. Herzberg decía que “Luego de que el dinero se percibe como una responsabilidad de parte de la empresa, deja de ser un agente motivador”, (citado en Manso, J., 2002, p.81).

Figura 1: creación propia



Ya los aspectos relacionados con la motivación intrínseca, encontraban un lugar y foco de atención, puesto que el dinero más allá de proporcionar motivación, su función principal consistía en suplir las necesidades básicas de los trabajadores pero una vez resuelto este punto empezaba un ejercicio de mirar hacia adentro de cada uno y entender el por qué hago lo que hago, si esto me apasiona y si realmente siento que lo hago dentro de la organización es interesante y contribuye en la construcción de propósitos importantes para la empresa.

En este punto, opina Daniel Pink, “las personas esperan ser recompensadas no solamente por el salario que les pagan, que además este debe ser el adecuado, sino también, por el hecho de estar haciendo lo que hacen”. De la misma manera dice que el dinero es un aspecto que debe quedar solucionado, por que de esta manera, como lo refiere el autor, podremos mirar hacia otras dimensiones de la motivación. Así mismo, nos dice que “Las recompensas y en los castigos, ya no son una manera de motivar a las personas sino por el contrario es “la fuerza interior que no vemos”, la que nos mueve; la motivación de hacer las cosas porque me identifico y siento afinidad con ellas, la motivación de hacer las cosas porque contribuyen a un objetivo importante. (Daniel Pink, citado por Bellora, 2016).

De esta manera Pink, hace referencia a la voluntad de la persona, a la disposición para realizar sus labores utilizando como resorte la motivación propia de cada uno, independiente del salario y la retribución económica que reciban por su trabajo. Esto no quiere decir que el dinero no sea importante, sino que una vez el trabajador ha conseguido el nivel justo respecto a este aspecto, es hora de pensar, que hay más allá que me permita mantener una sana convivencia organizacional y que además sea agradable y me sienta satisfecho.

Por otro lado, Harlow concluye que: “el instinto de superación es más importante, y está separado del deseo de remuneración” (Citado en Carbonell y Dalmaw 2013, p. 18); el autor más allá de atribuir a la política salarial un estatus de agente motivador, hace más énfasis en el deseo, lo que finalmente comprende la satisfacción de las necesidades como ya varios autores mencionados en este trabajo lo han venido desarrollando. Por otro lado, habla del instinto de superación y es precisamente esa fuerza que viene desde el interior de cada uno y que de alguna manera nos orienta hacia la búsqueda de sentido en lo que hacemos.

Así las cosas, y por decirlo de alguna manera, cerramos esta perspectiva motivacional ligada a la parte salarial, donde el trabajador simplemente va a la empresa, trabaja sus 8 horas o las horas que cada país y lugar de trabajo determinen, recibe su sueldo y no ve la hora de regresar a casa; por que no hay nada más que le genere satisfacción y porque no hay otro motivo por el que debería estar feliz en su trabajo.

De esta forma, la atención se centra en encontrar cuales son esos componentes, esas piezas del rompecabezas que conforman la dimensión motivacional que parten de cada uno, a pesar de que cada persona es un mundo complejo en sí y desde su posición cada uno tendrá diferentes maneras y opiniones al respecto, hay teorías muy interesantes que podrían tal vez no abarcar por completo este aspecto, teniendo en cuenta que es un proceso en constante construcción, pero sí cobijar algunos postulados que pueden ser generales para todos y aplicables en la práctica.

Daniel Pink referente a la motivación intrínseca dice que ésta la conforman “la autonomía, la maestría y el propósito”, que de la misma manera son esenciales para la

administración de las nuevas empresas y las nuevas generaciones. (Citado en Carbonell y Dalmaw 2013, p. 18); en línea con lo anterior la autonomía, desde la perspectiva de Carbonell y Dalmaw (2013), hace referencia a que, el ser humano tiene las capacidades y habilidades suficientes para hacer las cosas sin supervisión, por simple gusto, por que le interesa hacerlo, de igual manera complementan que la autonomía esta relacionada al nivel de confianza que la empresa deposita en sus empleados (pp. 18-19). En línea con Carbonell y Dalmaw, la autonomía hace referencia al hecho de trabajar con independencia y libertad y en contraposición a esto sería el sentirse vigilado y supervisado en todo momento lo que minaría la capacidad del trabajador para desempeñarse de manera óptima, dar lo mejor de sí y sentir que es capaz de hacerlo por mero gusto.

Respecto a la autonomía, Carbonell y Dalmaw (2013), afirman que, el conjunto de factores que componen la autonomía son: tener definida la tarea, disponer del tiempo para desarrollarlas, tener las herramientas y un grupo de trabajo para compartir ideas y llevar a cabo el objetivo como equipo. (p.19).

El trabajo debe ser un lugar agradable para estar, por que allí pasamos gran parte de nuestro tiempo, por lo tanto, debemos encontrar la manera de estar a gusto y en lo posible ser feliz en nuestro lugar de trabajo, (Pink, 2009, citado en Carbonell y Dalmaw, 2013, p.19).

Según Carbonell y Dalmaw (2013), la maestría hace referencia “al instinto de una persona de tener una habilidad en un área determinada para alcanzar sus propósitos

de forma natural”, complementan diciendo que, “la maestría está corelacionada con el impulso de querer superarse siempre” (p.19). De esta manera, desde la autenticidad, le colocamos un sello a eso que hacemos de la tal manera que sea único y por lo tanto trascendente para la organización. Al respecto complementa Carol Dweck dice que, “uno es capaz de lograr todo, si se establece un objetivo para alcanzarlo” De la misma manera complementa “la maestría nos enseña que siempre hay algo que aprender” (Citado en Carbonell y Dalmaw 2013, p. 19). Se podría decir entonces que, la maestría no es en sí una determinación o un fin, sino más bien un proceso que cambia, se transforma, se ajusta a la necesidad y finalmente apunta a la perfección en la consecución de una meta u objetivo.

Carbonell y Dalmaw respecto al propósito opinan:

El propósito comprende primero, tener definido un objetivo. Saber que este objetivo, en gran medida estará determinado por las palabras que empleamos para definirlo y las políticas organizacionales que son las reglas del juego, que deben ser claras y alcanzables. (p. 20).

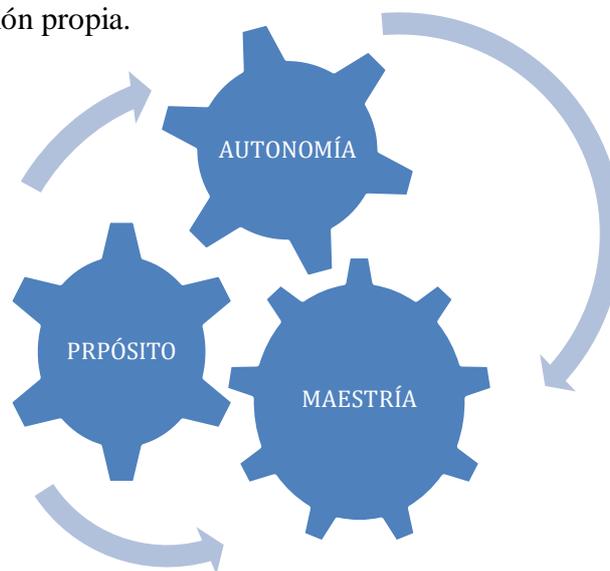
En otras palabras, el propósito alude al sistema de valores que tiene cada persona y como a partir de su propio ser puede contribuir a algo más grande dentro de la organización, constituye el deseo de que el trabajo que hacemos sea importante y trascendente para la empresa.

El propósito, parafraseando a Bellora (2016), debe, “Atravezarnos emocionalmente”, debe ser un propósito que esté construido de manera conciente, tener una posición en una escala

de valores, que trascienda y deje una huella en cada lugar en el que estamos; respecto a los factores expuestos por Pink anteriormente, el propósito es el punto de partida, solo una vez encontrado ese valor que queremos afirmar y mantener, podremos pasar a la maestría que finalmente nos conducirá a la autonomía.

Aspectos motivadores según la teoría de Daniel Pink:

Figura 2: creación propia.



“El más importante reto de un líder es definir la dirección hacia donde quiere ir, tener la disposición para apuntar a un propósito, identificar una oportunidad, ser capaz de inspirar y motivar a las personas”. (Jhon P. Kotter, citado en Bellora, 2016). De acuerdo a Kotter, lo primero que debemos hacer es definir una dirección, identificar la oportunidad y la visión de ideal que motive e inspire.

Bellora (2016), nos dice que el proceso de liderar apunta al contacto con las personas, a dedicarles tiempo, “no es falta de tiempo sino de enfocarse en los objetivos, falta de

organización del tiempo y la falta de solicitar apoyo cuando se a necesario”; en línea con esto, es el acercamiento a las personas lo que nos hace líderes, la organización de las tareas y el dar apoyo y apoyarse en los otros.

Respecto a la delegación, Bellora (2016), lo refiere como “proceso educativo del otro”; de esta manera, se entiende la delegación como un proceso de impacto bidireccional, por que tanto quien delega como quien recibe la tarea se sienten apoyados, de esta manera, el primero se liberaría de una actividad, mientras que para el segundo podría representar la oportunidad de aprender algo nuevo, de contribuir a las tareas del otro y apoyarlo, sentir la satisfacción de poder servir.

Bellora (2016), nos invita a “descubrir aquello que hace auténtica a cada persona y empezar desde allí” y además complementa diciendo que debemos, ubicar a los trabajadores en el área donde mejor se desempeñen. De la misma manera dice que, partiendo de que todas las personas somos distintas, así mismo debe ser el trato hacia ellas, es decir siendo exclusivo a la hora de comunicarse con las personas, toda vez que todas son distintas en su ser y hacer”; la autora refiere que, dado que cada persona es diferente, el trato debe ir alineado con su forma de ser, y una vez comprendido este aspecto aprovechar los talentos de las personas y así conseguir que vivencien que están contribuyendo a los propósitos organizacionales desde sus habilidades y competencias y que además de esto al hacerlo se sientan felices. La autora nos dice que de esta manera estamos cuidando a las personas y puntualiza diciendo: “el amor trae rentabilidad”; lo que podría fácilmente entenderse como el acto de servir con amor, lo que de alguna manera recibiremos de vuelta.

Bellora, hace énfasis en el cuidado y atención que debemos dar a los trabajadores diciendo que: “el nuevo cliente es el empleado”. Como se ilustra en la siguiente diapositiva:



Figura 3: (Bellora, C, 2016).

Ken Blanchard (citado en Bellora, 2016), referente al liderazgo dice: “el líder contemporáneo, deberá ser capaz de redirigir la energía de las personas y transformar su estado de ánimo” en la misma línea Bellora dice que: “Un líder debe mostrarse motivado para motivar a los demás”. (2016).

De esta manera, se puede comprender que la motivación no es una mera retórica, ni un manual de instrucciones, es una visión del mundo clarificada, madura, con sentido y valores definidos; la motivación es el resultado de tener definida una dirección, de estar orientados y saber para donde vamos, es un estado emocional que favorece la consecución de resultados mientras disfrutamos de lo que estamos haciendo, toda vez que ello, lo consideramos como una oportunidad para imprimir nuestro sello y aportar a la consecución de algo más grande, que sea trascendental.

Finalmente, la motivación más allá de ser “enseñada”, debe ser transmitida a través de la actitud y las palabras, la vocación de servicio y la gestión del humor. Inicia desde el liderazgo que inspira, que cuida, que delega y da confianza, que crea empatía y estrecha los vínculos con las personas, que es capaz de transformar el estado de ánimo las personas. En palabras de Bellora (2016), “los cargos se elijen de arriba hacia abajo y los líderes se elijen de abajo hacia arriba”.

Marco deAntecedentes

Seguidamente, se muestran los antecedentes, de trabajos de grado en general, que han abordado en sus objetos estudio, las variables motivación y desempeño laboral en países de Iberoamérica; de esta forma csabremos los epilogos a los que han llegado los autores, respecto a su investigación.

Argentina

Barceló (2018) en su trabajo de tesis para optar al título de Magister en la Universidad Nacional de la Plata, a través de una metodología de diseño transversal, cuantitativo y correlacional, concluye que:

La práctica muestra que las compañías que administran competentemente la motivación del personal logran mayores beneficios con minimos factores de estres. Para lograrlo es fundamental asignar las gestiones correctas bien encaminadas según los diferentes niveles jerárquicos y atinar toda respuesta positiva. La meta real se dará cuando se perciba una motivación del total del grupo de colaboradores. (p. 59).

Bolivia

Veliz (2020), en su tesis “Factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación y su relación en el nivel de desempeño laboral del personal de la gerencia de salud “COSSMIL” de la ciudad de La Paz”, a través de un estudio de modelo descriptivo y correlacional entre las variables motivación y desempeño laboral, resaltan que, “los trabajadores de la Gerencia de Salud, no captan la motivación como parte esencial para su desarrollo personal y profesional en el sector donde realizan sus trabajos”, finalmente apunta Veliz, “Se comprueba que hay una clase de desempeño que de una forma u otra afecta los factores externos de la motivación. (p. 113).

Castro y Saire (2022) en su tesis de grado “Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal operativo caso: PACEÑA S.R.L. Agencia despachante de aduana perteneciente al grupo empresarial KPO GROUP” a través de un diseño metodológico de tipo cualitativo y descriptivo, concluyeron que:

La gran parte de las personas objeto del sondeo dicen que, debido a diferentes circunstancias motivacionales e higiénicos, dentro los que tenemos el bienestar, la comunicación, la participación, el compromiso y compensación se concluye que no hay bastante influencia motivacional para un buen desempeño laboral que vislumbre el mermar los errores y sus consecuencias. (p. 95)

De la misma manera, Castro y Saire argumentan que, “Si bien en lo particular de cada colaborador tenemos la autorrealización y el desarrollo personal (motivación intrínseca) estas características no alcanzan para un buen desempeño laboral”. Finalmente, Castro y Saire

puntualizan, “la organizacion debe fomentar (motivación extrínseca) el trabajo en grupo, el acompañamiento al jefe inmediato, tomando una retroalimentación puntual donde se desarrolle un espacio social abierto a los cambios, el reconocimiento de la persona en particular y del conjunto mismo”. (p. 95)

Colombia

Moreno (2022) en su trabajo “motivación de los vendedores de alto rendimiento: estudio de caso de una empresa aseguradora de medellín” a través de un método de investigación cualitativo, descriptivo y exploratorio, concluye que, “los motivadores fundamentales intrínsecos de los vendedores de alto rendimiento son, el crecimiento mismo en base a la auto exigencia, el anhelo de alcanzarr los objetivos de forma extraordinaria, la probabilidad de dar bienestar a su núcleo familiar”. De igual forma, concluye Moreno, “los encuestados de alto rendimiento relacionan cualidades propias, innatas de ellos, como pasión por la profesion, encontrarse competitivos, ambición, anhelos, autoexigencia, sentir que se alcanzan los objetivos y ser un modelo a seguir para los demás”. (p. 97-99)

Gonzales, (2020), en su trabajo, “Compensación emocional vs motivación laboral. El caso de la Corporación Comité Privado de Asistencia a la niñez PAN”, a través de un enfoque de tipo cualitativo, concluye que, “se evidencio un nivel de satisfacción laboral del 82%, las circunstancias que dicen los colaboradores por los cuales no se sienten plenos, fueron imputados a grandes cargas de trabajo, estrés laboral y trabajo bajo presión”. De igual forma, complementa Gonzales, “Carencia de reconocimiento de parte de los jefes hacia los colaboradores, carencia de programas, y de una no comunicación interna”. Finalmente afirma

Gonzales, que, “los principales motivadores en dichos colaboradores fueron los bonos, los tratos con entidades bancarias y convenios con entidades con fines recreativos (p. 120-122).

Oliveros, (2019) de la Universidad EAN, es su trabajo de grado de corte cuantitativo, no experimental y descriptivo, se concluye que, “el bienestar laboral sobrelleva, entre otras figuras, un adecuado clima organizacional, fin por la que se hace muy importante, el clima organizacional, como un índice en la evaluación del impacto del programa de bienestar en la organización”. Así mismo, continúa Oliveros, “Excelentes trabajos de supervisión, mejor trabajo en grupo, planes carrera al interior de la organización, como creadores de bienestar laboral para los trabajadores de Apoyos Integrales en Salud S.A.S” (p. 111-114)

Daza, (2019), en su trabajo titulado “Influencia de los factores motivacionales en la calidad de vida laboral de los trabajadores del hospital San Rafael Nivel II de San Juan del Cesar, La Guajira”. Concluye que,

El rango en que se distinguen los factores motivacionales intrínsecos en la ESE es satisfactorio en lo concierne con el desarrollo de problemas laborales. Se confirma que las buenas relaciones interpersonales, la buena comunicación y el buen clima laboral en general pesan mas que las diicultades económicas que la organización presente. (p. 78).

Wilches, (2018) en su trabajo de grado “Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa Minería Texas Colombia”, a través de un enfoque mixto, tanto cualitativo como cuantitativo, afirma que, “se concluyo que en la empresa: los objetivos, la misión, la visión, los procesos de desarrollo, la comunicación, la participación, tienen una

buena estimación por parte de los trabajadores. De igual forma, enfatiza Wilches, da como resultado que estas variables hacen parte de una dinámica en espiral ya que todas alteran o se entrelasan con las otras en determinado momento. (p. 94).

Pulido (2018), en su trabajo de grado “Percepción de la satisfacción laboral de los empleados de la clínica Cedimec, y su relación con el desempeño laboral”, concluye, a través de una metodología de tipo cualitativo, que, “es significativo aludir que los trabajadores al tener mínima satisfacción laboral, no realizaran bien las labores de su cargo”. De la misma manera, continúa Pulido, “De antemano, se confirma que, gracias a sus motivaciones personales como familia, completar sus carencias económicas o ayudar a los demás, se transforma en una motivación principal”. Finalmente, puntualiza Pulido que, “al haber comunicación, se desarrolla el trabajo en equipo y se cumplen los objetivos organizacionales como lo aluden los encuestados”. (p. 54).

La siguiente tabla, nos muestra los 3 países de Iberoamérica donde más información se encontró respecto al estado del arte y de la misma se presentan los principales hallazgos de cada país respecto a la influencia de la motivación en el desempeño laboral:

Tabla 1: creación propia.

CUADRO COMPARATIVO			
	COLOMBIA	ECUADOR	ESPAÑA
Trabajo No. 1	Modelo a seguir, bienestar para su núcleo familiar, posibilidad de alcanzar los objetivos	Condiciones en el sitio de trabajo, reconocimiento y liderazgo.	Liderazgo por que los trabajadores no renuncian al trabajo sino al líder.
Trabajo No. 2	Convenios con entidades bancarias y planes recreativos.	Camaradería, ambiente laboral y trabajo en equipo.	Importancia de que las funciones que realizan son significativas y relevantes.
Trabajo No. 3	Planes de carrera, comunicación y clima organizacional.	Crecimiento personal y sentido de pertenencia.	Los esfuerzos por alcanzar la motivación y satisfacción de los trabajadores, son una inversión con retorno positivo.

Ecuador

Velásquez (2021), en su tesis titulada “Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de centros públicos de atención de la salud en Guayaquil” a través de su estudio

que tuvo un enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional y de corte transversal, concluyen que:

Las cualidades internas que afectan la motivación y de paso , en el comportamiento tienen que ver como el trabajo en grupo, la sana convivencia, la comunicación al interior, la organización y las condiciones en el sitio de trabajo, el reconocimiento que se da a su trabajo, la forma de liderazgo de los mandos y la ocasión de opinar y proponer nuevas alternativas para mejorar el trabajo y la participación en la toma de decisiones; todo ello le da pertenencia en la organización y los hace sentir importantes dentro de la misma. (p. 84).

Grijalba (2021), en su trabajo “La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Fairis C.A., de la ciudad de Ambato”, utilizaron una metodología cuantitativa que mide las variables de motivación y desempeño laboral a través de la aplicación de un instrumento para tal fin. De esta manera, concluye que, “los agentes que inciden en el nivel motivacional de la empresa Fairis C.A. son los incentivos que se dan a los colaboradores”. Así mismo argumenta Grijalba, que, “la camaradería, sentido de propiedad, la integración entre los trabajadores, ambiente laboral, trabajo en equipo; cualidades que son importantes para que los trabajadores se mantengan motivados”. Finaliza Grijalba diciendo, “las circunstancias del desempeño laboral se ven en la responsabilidad, contribución de ideas, optimización de recursos, aptitudes, comunicación positiva, resolución de conflictos, planificación, y relaciones positivas entre trabajadores”. (p. 76).

García, (2021), en su trabajo “La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón La Libertad”, concluyen que, “los elementos que afectan en la motivación de los colaboradores del GAD Municipal del Cantón La Libertad son promordialmente la carencia de programas o políticas motivacionales”. Así mismo, continua García, “de igual manera que los esfuerzos no son reconocidos frecuentemente, la poca comunicación de jefes y colaboradores en ciertas áreas es poca”, de esta manera, finaliza García, “tambien manifiesta la poca capacitación que da la empresa a aus colaboradores” (p. 26).

Cadena, (2019) en su trabajo “La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa ENVATUB S.A de la provincia de Pichincha”, a través de una revisión bibliográfica que incluyera las dos variables, concluyeron, “la motivación y el desempeño laboral tienen una relación permanente para alcanzar las metas de la empresa”, continua Cadena, “es decir que las investigaciones estudiadas datan de una relación entre las dos variables” (p. 53).

Suárez (2018) en su trabajo “La motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los empleados de la empresa municipal EMASSA-EP, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena” para optar al título de ingeniera en administración de empresa de la Universidad Estatal Península de Santa Elena. Utilizó una metodología de carácter descriptivo con hipótesis y desde un enfoque cuali-cantitativo, y nos aporta la siguiente conclusión:

Un proyecto motivacional ayuda en el buen desempeño laboral, exterminando varias falencias, como la insatisfacción laboral, poco sentido de pertenencia, deficiencia en la comunicación, carencia de reconocimientos al buen desempeño y

desinterés de dar oportunidades al crecimiento personal y profesional para alcanzar transformaciones positivas en la organización. (p. 153).

España

González (2022), en su tesis de maestría titulada “el liderazgo emocionalmente inteligente y su relación con la motivación y el desempeño laboral”, utilizó una metodología de tipo descriptivo correlacional, no experimental y cuantitativo a través de la aplicación de un cuestionario estructurado a una muestra de 119 participantes, de esta manera advierte que, “las personas no renuncian al trabajo, renuncian a sus líderes. Por lo que aquellos jefes que no se preocupen de verdad por sus colaboradores, generando esto deserción y afectando el índice de de ausentismo en la empresa”. (p.58)

Amérigo (2021), en su trabajo de fin de Máster “Diseño de intervención para motivar y promover el compromiso laboral de los docentes que teletrabajan”, a través de este trabajo concluye que, “se ha implementado una oferta de mediación que trata de motivar y suscitar el deber laboral de los profesores de secundaria que realizan teletrabajo, recursos y competencias”. Además, continúa Amérigo, “con este proyecto se busca que los profesores reconozcan la importancia de la motivación para el alcance de las metas organizacionales”. (p. 17-18)

Guirado (2019) de la Universidad católica de Murcia, en su tesis doctoral “Estudio sobre la motivación laboral: una aplicación de la teoría de la expectativa de Vroom”, es una investigación de tipo exploratorio. A través de un cuestionario de 33 ítems y un muestreo, en una correduría internacional de seguros y tres Bodegas ubicadas en Murcia, dan como resultado

respecto a la motivación interior que ésta, “Tienen mayor ingerencia los jefes de las organizaciones, pudiendo sacar el mejor provecho si se desarrollan aumentando la producción de los colaboradores”, y que, de la misma manera, continúa Guirado, los factores intrínsecos en la motivación, se entrelazan con un resultado positivo. Así mismo, asevera Guirado, “posiblemente esto se deba a que son intrínsecos y van al centro de las apreciaciones del trabajador sobre la importancia de su labor y de la importancia de que las funciones encomendadas son significativas y relevantes”. (p. 248-249)

Hernández (2018) de Universitas Miguel Hernández, en su trabajo titulado “La motivación y satisfacción laboral en Residencia enfermos mentales” utilizó un metodología descriptiva, transversal y observacional para medir la satisfacción laboral mediante la escala general de satisfacción aplicado al personal de enfermería, concluye que, “la motivación y satisfacción del personal es importante dentro de la organización. Su dominio es primordial para el logro de las metas”. De igual forma complementa:

La motivación y la satisfacción de los colaboradores están de primera mano con la productividad y rentabilidad de las organizaciones, por ello la determinación de las organizaciones en poner todos los esfuerzos para alcanzar la satisfacción y motivación es una inversión con retorno positivo (p. 64).

Perú

Torres (2019), en su tesis “Propuesta de motivación para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la dirección de operaciones Agrarias Tarapoto, 2018” para optar al grado de doctor en gestión pública y gobernabilidad, de la Universidad César Vallejo, a través de una

metodología de diseño no experimental, cuantitativa y transversal, concluye que, “el boceto de la proposición de motivación estuvo enfocado en la teoría de McClelland, cuyas dimensiones fueron logro, afiliación y poder”. De la misma manera argumenta Torres, que, “el ofrecimiento de motivación según los profesionales certificados en el tema, es válida por su coherencia y es aplicable; por lo que, puede ser llevada a cabo para optimizar el desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto”. (p. 35)

Dávila (2022) en su tesis, motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del área no covid-19 en un hospital de Chimbote, 2022, para optar al grado de maestra en salud pública, concluye que, “se debe crear e implementar estrategias encaminadas a tramitar de manera pertinente la motivación laboral de los trabajadores de enfermería a fin de conseguir el optimo desempeño posible”. Finalmente, afirma Dávila, que, “la gran parte del personal de enfermería del área no COVID-19 percibe buena motivación laboral por lo que se debe aclarar individualmente cada aspecto de la motivación y afianzar los mas bajos”. (p. 56).

Tabla 2: creación propia.

IBEROAMÉRICA	
PAÍSES SELECCIONADOS CON INFORMACIÓN RELACIONADA AL OBJETO DE ESTUDIO	PRINCIPALES ASPECTOS ASOCIADOS A LA MOTIVACIÓN
Argentina	Asignar objetivos de manera correcta.
Bolivia	Es importante fomentar la motivación intrínseca y extrínseca de los trabajadores

Colombia	Competencia, autoexigencia, plan de carrera, comunicación.
Ecuador	Camaradería, sentido de pertenencia y trabajo en equipo.
España	Importancia de funciones isgnificativas y relevantes.
Perú	Tanto la motivación intrínseca como extrínseca se le debe prestar atención.

Conclusiones

Como conclusiones personales respecto a la motivación y de cómo esta impacta a los trabajadores del sector comercial y el sector de la salud en países de Iberoamérica, después de revisado el material usado en dicha monografía se concluye que la Motivación del ser humano es uno de los motores que mueve al ser mismo, es esa fuerza interna que lleva al ser humano a realizar algo, se concluye que la motivación intrínseca como motivación extrínseca afectan en gran manera el desempeño y la satisfacción laboral de los trabajadores, por consiguiente la motivación debe de ser un pilar para las organizaciones, el desarrollo de los colaboradores y el logro de los objetivos organizacionales y personales de cada colaborador, De esta forma en las lecturas del material objeto de estudio se evidencia que muchas empresas no le dan la relevancia a la motivación del personal, y se centran solamente a satisfacer las necesidades que solo cubre el factor salarial, ocasionando esto en el no cumplimiento de los objetivos y metas de la organización, provocando así también una frustración al colaborador. Si bien es cierto las empresas miden su crecimiento por cifras, también lo deberían hacer por la fidelidad, felicidad y desarrollo de los colaboradores, donde al éxito sea bidireccional entre colaboradores y desempeño laboral.

La motivación como resorte que impulsa a las personas a realizar su trabajo de manera más agradable y por consiguiente más eficiente, ha sido el objeto de este trabajo; conocer cuáles las variables que intervienen en el estado de ánimo de las personas y que, además, esto lo reflejen en el desempeño laboral. A través de los teóricos estudiados se puede identificar que existen varios factores relevantes a la hora de abordar el tema de la motivación, el primero deberá ser, ante todo, conseguir que los trabajadores se sientan bien retribuidos por su labor,

es decir que la parte salarial esté definida y a partir de allí, conseguir liderar procesos de motivación desde el ser.

A través de esta monografía, se pretendían encontrar los métodos utilizados y las herramientas empleadas por las organizaciones en diferentes países de Iberoamérica, para llevar a cabo procesos motivacionales dentro de su esquema laboral; de igual manera conocer cuáles eran esos factores específicos que son clave a la hora de motivar a las personas.

Durante el mapeo bibliográfico realizado se encontró información relevante de 6 países de Iberoamérica para la realización de la monografía y así, de la misma manera no se encontró información pertinente al estudio.

De esta manera, se puede concluir que la motivación no es una mera retórica, ni un manual de instrucciones, es una visión del mundo clarificada, madura, con sentido y valores definidos; la motivación es el resultado de tener definida una dirección, de estar orientados y saber para donde vamos, es un estado emocional que favorece la consecución de resultados mientras disfrutamos de lo que estamos haciendo, toda vez que ello, lo consideramos como una oportunidad para imprimir nuestro sello y aportar a la consecución de algo más grande, que sea trascendental.

La motivación más allá de ser “enseñada”, debe ser transmitida a través de la actitud y las palabras, la vocación de servicio y la gestión del humor. Inicia desde el liderazgo que inspira, que cuida, que delega y da confianza, que crea empatía y estrecha los vínculos y que es capaz de cambiar el estado de ánimo de una persona.

Recomendaciones

Teniendo en cuenta la naturaleza de la presente monografía, su proceso de realización, los alcances y las limitaciones:

- Se recomienda ampliar los futuros estudios realizados a más países y en otros idiomas y de esta manera ampliar el espectro comparativo que a su vez nos sirve para identificar las oportunidades de mejora o de afirmación de estrategias motivacionales dentro de las organizaciones.
- Se deben concientizar a los altos directivos de las organizaciones acerca de la importancia del salario monetario y que además este sea acorde al trabajo realizado, por otro lado, mostrarles la importancia que tiene el salario emocional, que comprende la autonomía, la gestión de sus propios proyectos, libertad de horarios, el sentido de pertenencia, hacer que los colaboradores se identifiquen con la organización, como un grupo del cual hacen parte.
- Se sugiere a las organizaciones, implementar planes de carrera, educación y capacitación, proporcionar las herramientas para que el trabajo sea disfrutado, hecho con amor, autenticidad e inspiración. La organización debe procurar conocer el propósito que tienen sus colaboradores y apartir de allí conocer cuáles son esas variables bajo las cuales, da lo mejor de sí en el trabajo.
- Se recomienda la estandarización de funciones dentro de la organización que estén encaminadas a los procesos motivacionales, toda vez que esto contribuye, en gran medida a reducir los índices de deserción y en últimas a la fidelización de los colaboradores.

Referencias

Barceló, D (2018), Factores percibidos como determinantes de la motivación laboral por los mandos medios de las empresas manufactureras privadas del Gran La Plata según enfoque de la teoría REC, Maestría en Dirección de empresas, Universidad Nacional de La Plata.

Bellora, C [Facultad de administración y ciencias sociales-Universidad ORT Uruguay]. (2016, 25 de febrero). Claves para la motivación en el trabajo: cómo inspirar a las personas [video]. YouTube. https://www.youtube.com/results?search_query=carolina+bellora

Cadena, E (2019), La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa ENVATUB S.A de la provincia de Pichincha, Psicóloga Organizacional, Pontificia Universidad católica del Ecuador, Ambato.

Carbonell, M, Dalmau, C (2013). Caso de estudio de la aplicación de la teoría de la motivación de Daniel Pink, tesis licenciado en administración de empresas, Quito.

Castro, L, Saire, C (2022), Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal operativo caso: PACEÑA S.R.L. Agencia despachante de aduana perteneciente al grupo empresarial KPO GROUP, Tesis de grado por tutoría, Universidad Mayor de San Andrés, La Paz.

Dávila, M (2022), en su tesis, motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del área no covid-19 en un hospital de Chimbote, 2022, Tesis para optar al grado académico de maestra en salud pública, Universidad católica de los Angeles, Chimbote Perú.

Daza, E (2019), Influencia de los factores motivacionales en la calidad de vida laboral de los trabajadores del hospital San Rafael Nivel II de San Juan del Cesar, La Guajira, Maestría en Gestión social empresarial, Universidad externado de Colombia, Bogotá Colombia.

Gallego, E., Trujillo, M., (2020). Factores determinantes de la baja productividad laboral percibidos por un grupo de trabajadores del área comercial de una organización del sector de hidrocarburos de la ciudad de Medellín, tesis de grado, Universidad EAFIT, Medellín.

García, V (2021), La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón La Libertad, licenciada en Administración de empresas, Universidad Estatal Península de Santa Elena, La Libertad Ecuador.

González, E (2020), Compensación emocional vs motivación laboral. El caso de la Corporación Comité Privado de Asistencia a la niñez PAN, Maestría en desarrollo humano organizacional, Universidad EAFIT, Medellín.

González, L (2022) El liderazgo emocionalmente inteligente y su relación con la motivación y el desempeño laboral, Máster Universitario en Dirección y Gestión de RRHH, Universitat Oberta de Catalunya.

Grijalva, M (2021), La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Fairis C.A., de la ciudad de Ambato, Magister en Gestión del Talento Humano, Universidad técnica de Ambato, Ecuador.

Guirado, D (2019), Estudio sobre la motivación laboral: una aplicación de la teoría de la expectativa de Vroom, Programa de Doctorado en Ciencias Sociales, Univesidad católica de Murcia

Hernández, S, Fernández, C, Baptista, M, (2014) Metodología de la investigación, México D.F, Editorial McGRAW HILL

Hernández, A (2018), La motivación y satisfacción laboral en Residencias Enfermos Mentales, Máster Prevención Riesgos Laborales, Universitas Miguel Hernández.

"Iberoamérica". En: Significados.com. Disponible en: <https://www.significados.com/iberoamerica/> Consultado: 27 de octubre de 2022, 08:55 pm.

Lemus, O. (2009). Inducción y deducción como origen de la ciencia. Konvergencias: Revista de Filosofía y Culturas en Diálogo, (21), 122-133. Recuperado de: <https://www.konvergencias.net/pinedalemus242.pdf>

Manso, J. (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg, Revista Universidad Eafit (128) 1-9. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10784/17249>

Morales, L., Giraldo, A., Núñez, Y., Fernandez, P. (2018). Investigación-creación en los trabajos de grado de pregrado en música. Un estudio de caso. Revista electrónica Complutense de investigación en educación musical (p.1-23) Recuperado de: <https://repositorio.unbosque.edu.co/bitstream/handle/20.500.12495/1916/Ortiz%20B.L.M.%20c%20Veloza%20A.M.G.%2c%20N%c3%ba%20Y.R.%2c%20Fern%c3%a1ndez%20P.C.%202018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Morales, O. (2003, 1-14). Fundamentos de la investigación documental y la monografía. Manual para la elaboración y presentación de la monografía. Mérida, Venezuela: Universidad de Los Andes. Recuperado de: <http://www.webdelprofesor.ula.ve/odontologia/oscarula/publicaciones/articulo18.pdf>

Moreno, J (2022), Motivación de los vendedores de alto rendimiento: estudio de caso de una empresa aseguradora de Medellín, Magister en Desarrollo Organizacional, Universidad EAFIT, Medellín.

Oliveros, J (2019), Formulación de un programa de bienestar laboral, partiendo de la caracterización del perfil motivacional de los trabajadores de la empresa operadora de servicios en el sector salud, Apoyos Integrales en Salud S.A.S, Maestría en administración de empresas, Universidad EAN, Bogotá Colombia.

Pérez, A (2021) Diseño de intervención para motivar y promover el compromiso laboral de los docentes que teletrabajan, Máster Universitario en Gestión de recursos Humanos, trabajo y organizaciones, MARHTO, Alicante.

Pérez, M (2016) La motivación laboral, Publicaciones Didácticas repositorio oai, (147), 276-278. Recuperado de: <https://publicacionesdidacticas.com/hemeroteca/articulo/070080>

Pulido, J (2018), Percepción de la satisfacción laboral de los empleados de la clínica Cedimec y su relación con el desempeño laboral, Maestría en Gestión social empresarial, Universidad Externado de Colombia, Bogotá.

Rabell, L, (2008, 1-19). Guías para elaborar fichas bibliográficas en la redacción de ensayos, monografías y tesis. San Juan. Recuperado de: http://sociales.uprrp.edu/egap/wp-content/uploads/sites/13/2016/04/guias_elaboracion_fichas.pdf

Robles, P. (2001, p.1-7). Evaluación del desempeño laboral. Recuperado de: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/38543984/50-51-2-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1667169507&Signature=RUYIobBU4trRpmNynwmRH9M2uCBWf5zRu7Axxa-OrlhZeQq6OONaI9kOC7X9XOxlgaEvZwuqI74s7h6jNkCISZE9PISBvyUD5mwIrdPXX8sz-Pek4f6jY2nJss2rYIQD~UQ2s8oNDbcJdTVkzf7z4nIwT5G7C-uZijV0bVExpCe3wsADm4umhX5YOz0yvPCtcGACYyf8PTrUnT7ZxAdsSuTI-VLKy0~2n3gSepqh~WPvQGCZC2FE6R6S6khXo-BNGb2DXqQWX36CHST7MdYLkdXVKVOhvyta2IM14wO-9Qkt8hK243Sv6ILtm11KxhBJBfmOI20i463Y0Qg3oOCOA_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

Torres, W (2019), Propuesta de motivación para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la dirección de operaciones Agrarias Tarapoto, 2018, Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad, Universidad César Vallejo, Tarapoto Perú.

Suárez, V (2018), La motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los empleados de la empresa municipal EMASA-EP, Cantón Santa Elena, 2017, Ingeniera en administración de empresa, Universidad Estatal Península de Santa Elena, La Libertad Ecuador.

Velásquez, C (2021), Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de centro públicos de atención de la salud en Guayaquil, Maestría en gerencia en servicios de la salud, Universidad católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador.

Vélaz, J. (1996). Concepto inicial de motivación en motivos y motivación en la empresa. (p.24). Recuperado de:

https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=9tAqo8XDdQC&oi=fnd&pg=PA3&dq=la+motivaci%C3%B3n&ots=l-Wu1onY6X&sig=3xAoVtJr4_bW-eax7YO9ZvLjeRY#v=onepage&q=la%20motivaci%C3%B3n&f=false

Veliz, F (2020), Factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación y su relación en el nivel de desempeño laboral del personal de la gerencia de salud “COSSMIL” de la ciudad de La Paz, Maestría en Psicología organizacional para el desarrollo de recursos humanos, Universidad Mayor de San Andrés, La Paz.

Wilches, N (2018), Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa Minería Texas Colombia, Maestría en Gestión Social Empresarial, Universidad Externado de Colombia, Bogotá.

Wikipedia (2012). Sector salud. Recuperado de:

https://es.wikipedia.org/wiki/Sector_salud#:~:text=El%20sector%20salud%20o%20la,la%20salud%20de%20las%20personas.