



**UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA**

**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS**

**CARRERA DE GESTION DEL TALENTO HUMANO**

**TEMA:**

---

**La Motivacion en las Organizaciones: una investigacion Bibliometrica**

---

Trabajo de Titulación previo a la obtención del título de Licenciada de Gestion del Talento Humano.

**Autor (a)**

Genesis Dayana Yancha Yagchirema

**Tutor (a)**

**Dra. Silvia Lorena Llamuca Pérez**

AMBATO – ECUADOR

2023

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,  
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN  
ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE TÍTULACIÓN**

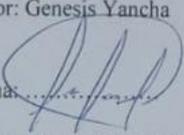
Yo Genesis Dayana Yancha Yagchirema, declaro ser autor del Trabajo de Titulación con el nombre "La Motivación en las Organizaciones: una investigación Bibliométrica", como requisito para optar al grado de Licenciada en Gestión del Talento Humano y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato, a los 8 días del mes de agosto de 2023, firmo conforme:

Autor: Genesis Yancha

Firma: 

Número de Cédula: 1804229720

Dirección: Tungurahua, Ambato, Huachi chico.

Correo: gyancha3@indoamerica.edu.ec

Teléfono: 0983329704

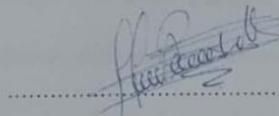
#### APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación "**La Motivación en las Organizaciones: una investigación Bibliométrica**" presentado por Genesis Yancha, para optar por el Título Licenciada en Gestión del talento humano,

#### CERTIFICO

Que dicho trabajo de investigación ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Tribunal Examinador que se designe.

Ambato, 08 de agosto del 2023

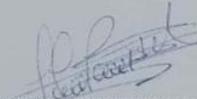


Doc. Silvia Lorena Llamuca Pérez

**DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD**

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, como requerimiento previo para la obtención del Título de La Motivación en las Organizaciones: una investigación Bibliométrica, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor

Ambato, 08 de agosto de 2023

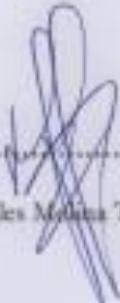


.....  
Doc. Silvia Lorena Llamuca Pérez  
1802489821

### **APROBACIÓN TRIBUNAL**

El trabajo de Titulación, ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: NIVELES DE BURNOUT EN EMPRESAS DE SERVICIO DE TELECOMUNICACIONES, previo a la obtención del Título de Licenciada en Gestión del Talento Humano, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del Trabajo de Titulación.

Ambato, 09 de Agosto de 2023

  
.....  
Lic. Msc. Morales Molina Tania  
LECTOR

  
.....  
Mg. Christopher Neptalí López Samaniego  
LECTOR

# LA MOTIVACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES: UNA INVESTIGACIÓN BIBLIOMÉTRICA

*Motivation in organizations: Bibliometric research*

*Autor:* Genesis Dayana Yancha  
[gyancha3@indoamerica.edu.ec](mailto:gyancha3@indoamerica.edu.ec)

*Tutor:* Silvia Llamucha  
[silviallamuca@uti.edu.ec](mailto:silviallamuca@uti.edu.ec)

Trabajo de Titulación para la obtención del título de Licenciada en Gestión de Talento Humano de la Universidad Indoamérica.

Modalidad:  
Investigación Cualitativa

Ambato, Ecuador.  
Julio 2023.

## RESUMEN

Este artículo presenta una investigación bibliométrica sobre la motivación en las organizaciones, se analizó la literatura existente en este tema. Se realizó una revisión sistemática de artículos y publicaciones relevantes en bases de datos especializadas, recopilando datos sobre autores, revistas, temas de investigación y teorías de motivación.

Los resultados destacan que la motivación laboral es un tema ampliamente estudiado y de gran interés en el ámbito académico y empresarial. Las teorías de Maslow, Herzberg y la expectativa fueron las más citadas y utilizadas en la literatura. Los temas de investigación más comunes se centraron en el impacto de la motivación en el desempeño y la satisfacción laboral, así como en el papel del liderazgo en la motivación de los empleados.

En resumen, esta investigación bibliométrica brinda una visión general de la literatura existente sobre la motivación laboral en las organizaciones. Los hallazgos resaltan la importancia de la motivación como factor clave para el rendimiento y la satisfacción de los empleados, proporciona una base sólida para futuras investigaciones en este campo.

**Palabras Clave:** *Compromiso organizacional, gestión de talento humano, entidad financiera, dimensión afectiva, dimensión Continuidad, dimensión normativa.*

## ABSTRACT

This article presents a bibliometric research on motivation in organizations, analyzing the existing literature on this subject. A systematic review of relevant articles and publications in specialized databases was carried out, collecting data on authors, journals, research topics and motivation theories.

The results highlight that work motivation is a subject studied and of great interest in the academic and business fields. Maslow, Herzberg and expectation theories were the most cited and used in the literature. The most common research topics focused on the impact of motivation on performance and job satisfaction, as well as the role of leadership in motivating employees.

In summary, this bibliometric research provides an overview of the existing literature on work motivation in organizations. The results will highlight the importance of motivation as a key factor for employee performance and satisfaction, you will need a solid foundation for future research in this field.

**Keywords:** *Organizational commitment, human talent management, financial entity, affective dimension, Continuity dimension, normative dimension..*

## INTRODUCCIÓN.

El recurso humano es trascendental para las organizaciones, se considera que, existen muchas variables que afectan a los trabajadores, como, las emocionales o psicológicas (De la Puente, 2017). La motivación es el estado emocional que se desarrolla en una persona a consecuencia de la influencia que ejercen determinados factores como la retribución, compensación o incentivos he inciden en su comportamiento (Delgado, 2015). En esta investigación, se pretende conocer la producción científica o tendencias de investigación sobre la motivación mediante una revisión bibliométrica, como base de una investigación exhaustiva de la motivación en las organizaciones.

De acuerdo con, Castillo (2018) la gestión de la motivación se enfoca en cumplir los objetivos con alto rendimiento laboral a través de estrategias, que según, Rinaudo (2020) pueden ser reconocimiento laboral, mejora de condiciones laborales, objetivos y metas, el relajamiento del ambiente laboral, diseño de implementación de programas con incentivos por objetivo planteado, reasignación de tareas, y mejoramiento de competencias.

Es importante entender, que la motivación es un factor clave para mejorar el desempeño laboral, pues impulsa a los empleados a realizar sus tareas con mayor dedicación y persistencia. Alcanzar colaboradores motivados se logra mediante incentivos económicos y recompensas (Solorzano, 2020). Por otro lado, hablar de satisfacción laboral, se refiere al grado de bienestar y realización que un individuo experimenta en relación con su trabajo y su entorno laboral (Judge, Thoresen, Bono, & Patton, 2001). En conjunto, estos aspectos contribuyen a un mejor rendimiento y éxito laboral.

La motivación y la satisfacción laboral están relacionadas, debido a que, la alta

motivación genera mayor satisfacción, y viceversa. Ambos factores influyen en el rendimiento y bienestar de los empleados (Castillo L. , 2016).

La motivación se refiere al impulso interno que guía y energiza el comportamiento hacia el logro de metas laborales; mientras que, la satisfacción laboral se relaciona con el nivel de contento y cumplimiento que experimenta una persona en su trabajo. (Judge, Thoresen, Bono, & Patton, 2001), (Sánchez, 2017).

Sin embargo, no todas las empresas garantizan las condiciones de trabajo que mejoren la satisfacción laboral en los trabajadores, existen grandes expectativas del entorno laboral, es decir, empresa y empleado tienen diferentes anhelos, que dependen de la forma en la que perciben la satisfacción laboral.

Según Pujol (2018) los empleados son más eficientes cuando los niveles de satisfacción laboral son altos, y, cuando se involucra aspectos emocionales y cognitivos relacionados con sus experiencias en el trabajo. En ese sentido, la satisfacción es una fuerza que afecta el comportamiento y personalidad de un trabajador.

De acuerdo con Zarauz (2016) existen dos tipos de motivación que aumentan la productividad: a) extrínseca, se genera por factores externos como: un aumento del salario, ascensos y el reconocimiento público; b) intrínseca, nace a partir de factores internos, que se dan para lograr un objetivo y obtener una satisfacción laboral (Atoche, 2019). La motivación se mide por medio de características como: a) intensidad, que es la cantidad de esfuerzos y desempeño del trabajador; b) dirección, que es la calidad del trabajo y cumplimiento de metas (Castillo M. , 2018).

Con respecto a la satisfacción laboral se sugiere el uso de una combinación de enfoques para obtener una imagen más

completa y precisa de esta variable en los empleados.

La dirección y gerencia de las empresas mencionan, que la alternativa para mantener una satisfacción de personal es motivándoles a través del aumento de sueldo, ya que representa un único significado de motivación de personal y consideran que es una solución sencilla. Castillo (2016) acota que la motivación empresarial es, la fuerza o movimiento interno que impulsa a los trabajadores a realizar una determinada tarea con los recursos físicos y mentales de forma voluntaria y deseada.

Contar con personal motivado y con niveles altos de satisfacción laboral, contribuye al adecuado desempeño de la empresa. Además, reduce los inconvenientes con los clientes y proveedores según la actividad que realice, y permite cumplir los objetivos de la misma. Es importante que los trabajadores sientan el apoyo y respaldo de los empresarios, para demostrar que cuando están motivados se logra el propósito de cada uno.

La motivación mejora el desempeño laboral de los empleados, para lo cual, se deben realizar actividades específicas en las que se desarrollen capacidades que conducen a la materialización de varios objetivos para satisfacer las necesidades, de esta forma se ayuda a la óptima realización de las tareas. En ese sentido, los beneficiarios directos serán los empresarios quienes obtendrán mayores ganancias, y los empleados que recibirán recompensas laborales.

Glick (2022) destaca que para mantener a la fuerza laboral contenta y productiva, se debe generar confianza, para que los empleados se sientan identificados con la empresa. La participación activa en todas las etapas de producción y el servicio al cliente resulta esencial como estrategia para aumentar la satisfacción y motivación, lo cual, impulsa la

productividad y crea un ambiente laboral positivo.

Otorgar más responsabilidades a los empleados, hace que ellos crezcan personal y profesionalmente, además, ganan confianza. Esto les incita a participar de forma activa en decisiones importantes y sentirse comprometidos con la empresa. Involucrar a los empleados en las decisiones, o situaciones difíciles, les permite ofrecer soluciones y asumir responsabilidades. La satisfacción laboral no solo proviene de un salario adecuado, sino también, de una política de motivación y compromiso dirigida hacia los empleados.

Según la Organización Internacional del Trabajo(OIT) (2022) a nivel mundial, el 25% de trabajadores no se sienten valorados en sus puestos de trabajo. El mercado laboral arroja que uno de cada cuatro empleados no es motivado, en la actualidad solo un tercio de las empresas miden la motivación y consideran que es importante para obtener resultados en base a la remuneración, recompensas económicas, incentivos laborales.

En el Ecuador se evidenció altas índices de empleados desmotivados, en el año 2021 existió un 56% de trabajadores que no estaban motivados pues el clima organizacional no era el adecuado; esto pone en riesgo la satisfacción laboral además no poseen incentivos laborales, carecen de equipos e instrumentos necesarios de trabajo, lo que provoca una disminución en el rendimiento laboral (Pujol, 2018).

Según Rodríguez (2020) el 89% de las organizaciones implementaron un sistema de motivación laboral. Sin embargo, el estudio reveló que el 56% de los departamentos de recursos humanos están preocupados por la alta rotación de personal, debido a la falta de motivación. Los empleados cambian de trabajo por uno con mejor salario, incluso si el aumento es mínimo. Los incentivos y la motivación impactan en su estado de

ánimo y en última instancia en la retención de clientes.

**Metodología:**

Para el desarrollo del trabajo, primero, se sustentaron los antecedentes investigativos sobre la motivación; segundo, se realizó una búsqueda en la base de datos Scopus (Yunta, 2020) mediante las palabras claves: motivation AND "motivation job" OR "Motivational Leadership" AND "job satisfaction", además se tomó del año 2018 al 2023, de lo cual se obtuvieron 93 documentos.

Tercero, se filtró la información por país, campo del saber, clase de publicación, como se observa en la Tabla 1, y se obtienen finalmente 11 investigaciones; Cuarto, con estos documentos se realizó un análisis en el software Vosviewer (Cavalcante, 2021), para identificar la coocurrencia de la temática a través de las palabras claves, autores, citas etc.; Finalmente, se realiza una revisión sistemática de los documentos mediante el método PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) (Urrútia, 2010) como se observa en la Figura 1.

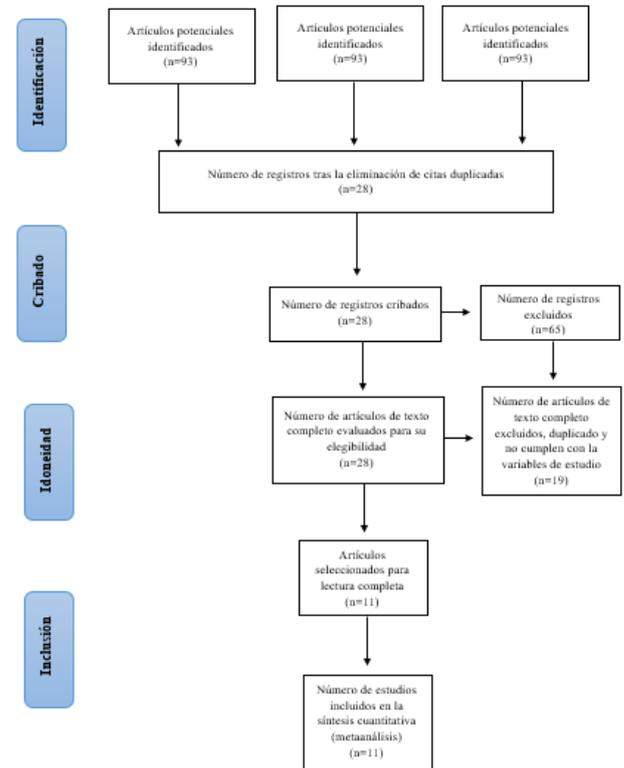
**Tabla 1**

*Fórmula de búsqueda*

Base de datos	Documentos	Términos clave y filtro
Scopus	11	(TITLE-ABS-KEY ("motivation" OR motivation job) AND TITLE-ABS-KEY ("motivational Leadership" OR job satisfaction AND NOT TITLE-ABS-KEY (review)) AND (LIMIT-TO (PUBYEAR, 2021) OR LIMIT-TO (PUBYEAR, 2020) OR LIMIT-TO (PUBYEAR, 2019) OR LIMIT-TO (PUBYEAR, 2018) OR LIMIT-TO (PUBYEAR, 2017) OR LIMIT-TO (PUBYEAR, 2016)) AND (LIMIT-TO (DOCTYPE, "ar") AND (LIMIT-TO (EXACTKEYWORD, "Risk Assessment"))).

**Figura 1**

*Proceso bajo la metodología PRISMA para la motivación*



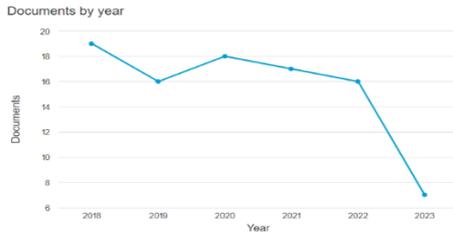
*Nota: Revisión sistemática adaptada de acuerdo con mecanismo PRISMA*

**Resultados**

Es importante conocer las tendencias investigativas sobre la motivación laboral en las organizaciones, para lo cual se tomó información de los últimos cinco años, y se obtuvieron 93 documentos con su mayor producción científica en el 2018, como se puede observar en la Figura 2, y el país con mayor aporte es los Estados Unidos, seguido de Reino Unido e Indonesia, ver Figura 3.

**Figura 2**

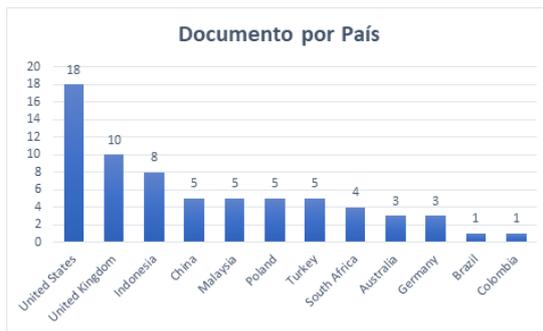
*Número de documentos periodo 2018-2023*



*Nota.* Información recopilada entre los años 2018-2023 tomado de la base de datos (SCOPUS , 2023)

**Figura 3**

*Numero de documentos por país.*

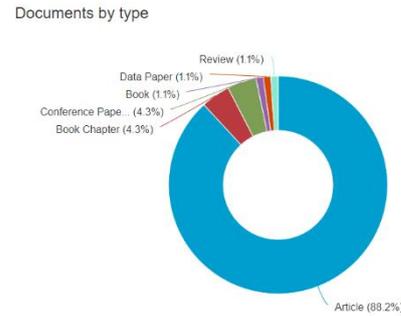


*Nota.* Información recopilada entre los años 2018-2023 tomado de la base de datos (SCOPUS , 2023)

Como se observa en la Figura 3; la contribución científica relacionada con la motivación en las organizaciones en donde los 6 primeros países son: United States que contribuyó con el 26%, seguido de United Kingdom con 15%, posteriormente viene Indonesia con el 12%, de la misma manera están China, Malaysia, Poland, Turkey con el 7%, a continuación, viene South Africa con 6%, a la vez Australia, Germany con un total del 4%, y, para finalizar a nivel latinoamericano se identifica que los países con producción científica son Brasil y Colombia con el 1%, lo que indica una escasa investigación sobre la temática en la región.

**Figura 4**

*Producción científica sobre la motivación por tipos de documentos.*



*Nota.* Información recopilada entre los años 2018-2023 tomado de la base de datos (SCOPUS , 2023)

En cuanto a los tipos de fuentes, en la figura 4 se aprecia que el 88,2% fue de “Article”, el 4,3% “Book chapter”, el 4,3% de “Conference paper”, el 1,1% de “Book”, otro 1,1% de “Data paper” y el 1,1% complementario de “Review”. Es evidente que los artículos constituyeron la principal fuente de datos empleada en la presente investigación, cuya diferencia fue abismal frente a las demás.

**Figura 5**

*Número de documentos por áreas temáticas*



*Nota.* Información recopilada entre los años 2018-2023 tomado de la base de datos (SCOPUS , 2023)

Para lograr una adecuada autenticación de cuál es la mejor alternativa de búsqueda, la figura 5 desglosa el mapa de editores, donde se aprecia que para indagar información con base a las variables “motivación” y “satisfacción laboral” el Social Sciences y Business, Management and Accounting son las áreas más propicias para realizarla.

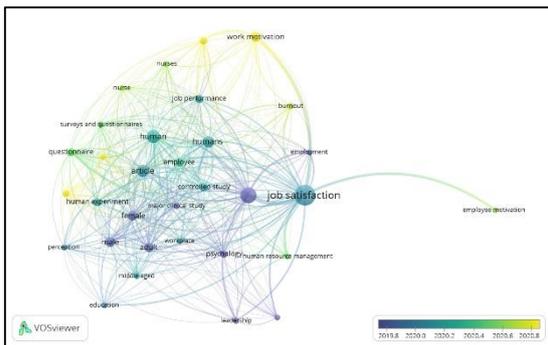
Además, se realizó una revisión en la aplicación Vosviewer, como se puede observar en la Figura 6, a nivel mundial el contenido de los estudios recopilados de la base de datos de Scopus, muestra la frecuencia y la conexión entre cada palabra clave utilizada en las investigaciones publicadas en el periodo 2018 - 2023.

Se observa que la palabra "satisfacción laboral" predomina en el grupo principal, es resaltada con azul y corresponde al año 2020. Luego está el vocábulo "estudio" con color lila referente al año 2019. A esta, le sigue el término "humano" con un tono verdoso que se ubica en el año 2020. A continuación, está el término "femenino" en lila que es parte del 2019. Le sigue "estudio controlado" del 2020 con tono verde y, finalmente sobresalen "masculino" y "adulto" marcados con lila que alude al 2019.

Todos estos términos nos indica que se han investigado sobre dichos aspectos en los trabajadores para entender cómo la motivación afecta el crecimiento económico y empresarial, así como la satisfacción de los colaboradores.

**Figura 6**

*Co – ocurrencia de términos clave.*

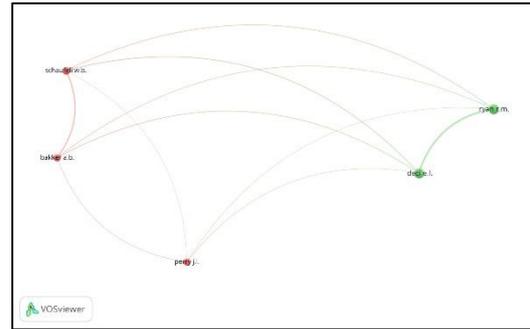


*Nota.* Tomado de análisis de documentos a través de la Publicación VOSviewer

En lo que respecta a los autores, en la Figura 7; se aprecia que los más sobresalientes fueron Ryan R.M, Deci E.L en color verde y Schaufel W.B. en color rojo. Esto denota que dichos investigadores sobresalieron entre los demás al analizar los documentos objeto de estudio.

**Figura 7**

*Co – ocurrencia de autores.*



*Nota.* Tomado de análisis de documentos a través de la Publicación VOSviewer

Una vez analizados los datos anteriores, se procede a realizar mediante el método PRISMA una revisión sistemática, para lo cual se procede a descartar aquellos artículos que no tienen relación completa con la temática, de tal forma, que se trabaja con 11 documentos, y para lo cual, se procesa una matriz que refleja los hallazgos de la aplicación al identificar la congruencia de cada una de las investigaciones obtenidas observe Tabla 2

**Tabla 2**

*Relación de Artículos analizados*

N o.	TITULO DE LA INVESTIGACIÓN	AUTOR /AÑO	PAÍS	TIPO DE ESTUDIO	INDIZACIÓN
1	Workpla ce Motivati on and Stress on Job Satisfacti on of Librarian s Working in Public Sector Universit ies of Lahore	Saleem , A; Shafiq, U; Murtaza, A (2021).	PAKISTAN	CUANTIT ATIVO	SCOPU S

2	<i>Gamification's impact on manufacturing: Enhancing job motivation, satisfaction and operational performance with smartphone-based gamified job design</i>	Liu, M; Huang, Y; Zhang, D (2018)	CHINA	CUANTITATIVO	SCOPUS					
3	<i>Malaysian dental therapists' job motivation, job satisfaction, intention to leave and perceived future roles</i>	Zakaria, N; Ab-Murat, N (2022)	MALAYSIA	CUANTITATIVO	SCOPUS					
4	<i>Public service motivation and job satisfaction as predictors of organizational citizenship behavior</i>	Wanto, H; Arfah, A; Siswati, E (2018)	INDONESIA	CUANTITATIVO	SCOPUS					
5	<i>Attitudes Toward Women in Health Care Organizations: A Turkish</i>	Toygars, S; Kara, D; Kırlioğlu, M (2020)	TURQUIA	CUANTITATIVO	SCOPUS					
	<i>Case Study</i>									
6	<i>Implications of human resource management against organizational culture, work motivation, job satisfaction and employee performance at state own enterprises hospitals in Indonesia: (Empirical Study on the 5 biggest Pertamina Hospitals in Indonesia) (Conference Paper)</i>	Nuryanto, U; Saefudin, A; Djati, S (2018)	INDONESIA	CUANTITATIVO	SCOPUS					
7	<i>Leadership training and organizational learning climate: Measuring influence based</i>	Daniëls, E; Muyters, G (2021)	BELGICA	CUANTITATIVO/ CUALITATIVO	SCOPUS					

	on a field experiment in education				
8	<i>The Experience of European Researchers in China: A Comparative Capital Advantage Perspective</i>	Braun, A; Cai, Y; Shen, W (2022)	ALEMANIA	CUALITATIVO	SCOPUS
9	<i>Public service motivation, job satisfaction, and the moderating effect of employment sector: a meta-analysis</i>	Min, N; Ki, N; Yoon, T (2021)	ESTADOS UNIDOS	CUALITATIVO	SCOPUS
10	<i>The impacts of monetary rewards on public sector employees in construction: A case of Jigawa state in Nigeria</i>	Chinyio, E; Suresh, S; Salisu, J (2018)	REINO UNIDO	CUANTITATIVO	SCOPUS

11	<i>High job satisfaction among orthodontic therapists: A UK workforce survey</i>	Onabolu, O; McDonald, F; Gallagher, J (2018)	REINO UNIDO	CUANTITATIVO	SCOPUS
----	--	--	-------------	--------------	--------

*Nota. Documentos recopilados de la base de Scopus. (SCOPUS , 2023)*

Los 11 archivos analizados de la Tabla 2 presentan una perspectiva sobre la interconexión entre la motivación laboral y la satisfacción en el trabajo en diferentes escenarios y países. Estos estudios exploran tanto enfoques cuantitativos como cualitativos para examinar, la cultura organizacional, el liderazgo y las recompensas monetarias influyen en la motivación y la satisfacción de los empleados. Además, se resalta la importancia del sector laboral y la geografía en estas dinámicas, mientras se sugiere que la motivación y la satisfacción pueden impactar en el comportamiento organizacional y tener implicaciones prácticas para la gestión de recursos humanos. En conjunto, esta recopilación de investigaciones ofrece una visión integral y diversa de cómo estos factores influyen en la experiencia laboral en todo el mundo.

## Discusión

Este artículo tuvo como meta analizar desde una mirada sistemática si la motivación laboral en las empresas es punto clave para el crecimiento económico y empresarial, así como la satisfacción laboral. De este modo, es factible aseverar que las indagaciones citadas en el desarrollo de este trabajo han abordado estudios en diversos niveles cuyos resultados aportan a la formulación del nuevo saber vinculado a las variables

planteadas para la investigación en cuestión.

Así se puede indicar que, dentro del estudio de la motivación laboral en las organizaciones es trascendental la búsqueda de puntos estratégicos para el auge a nivel económico, empresarial y la optimización de la satisfacción de los colaboradores, como lo manifiestan Min et al. (2021), en su artículo *“Public service motivation, job satisfaction, and the moderating effect of employment sector: a meta-analysis”* existe un estrecho vínculo entre la motivación y la satisfacción del personal, incluso, otro trabajo, como el de Zakaria y Ab-Murat (2022), ha develado que dicho nexo es más fuerte para quienes operan en el área pública.

Con esto coinciden Wanto et al. (2018), en su investigación titulada *“Public service motivation and job satisfaction as predictors of organizational citizenship behavior”*, para quienes en el servicio público la motivación y la satisfacción laboral (tanto simultánea como parcialmente) tienen un impacto positivo y significativo en lo que ellos denominan como Comportamiento de Ciudadanía Organizacional.

Si bien la motivación es indispensable para lidiar con problemas que afectan a las empresas, se aprecia que su demanda es mayor en las organizaciones del sector público. Por ello, en esta línea, Saleem et al. (2018), llevaron a cabo su estudio *“Workplace Motivation and Stress on Job Satisfaction of Librarians Working in Public Sector Universities of Lahore, Pakistan”* con el fin de investigar la relación entre la motivación en el trabajo, el estrés laboral y la satisfacción laboral de los profesionales de las bibliotecas que trabajan en el sector público. Así verificaron que la motivación se correlacionaba positivamente, ya que estas variables aumentaban en la misma dirección. Además, el estrés laboral estaba inversamente correlacionado con la motivación y la satisfacción en el trabajo de los bibliotecarios.

En este análisis es importante reconocer el proyecto *“Leadership training and organizational learning climate: Measuring influences based on a field experiment in education”* desarrollado por Daniëls, E; Muyters, G (2021) quienes se preguntaron si el desarrollo del liderazgo mediante un programa de aprendizaje reflexivo influye en la satisfacción de los empleados sobre el clima laboral.

Para el efecto consideraron los factores que influyen en el clima de aprendizaje organizativo, ya que éste se asocia con la motivación laboral (Daniëls y Muyters, 2021), la satisfacción en el trabajo, unas condiciones laborales positivas y la optimización de los resultados de la formación. Por lo tanto, un clima de aprendizaje organizativo positivo puede contribuir al rendimiento de la organización, en el caso de la educación primaria que ofrece una educación de calidad a los alumnos. Al culminar percibieron que sus hallazgos fueron inspiradores para estudiosos, responsables políticos y profesionales.

## **CONCLUSIONES:**

En la presente investigación se llevó a cabo un análisis bibliométrico para “motivación” y “satisfacción” particularmente en el campo del trabajo. Cada uno de los criterios implementados para arribar al estudio final y los metadatos se efectuaron con base al mecanismo PRISMA.

De este modo, de los 98 artículos publicados entre los años 2018 y 2023, que integraron el universo de estudio, únicamente 11 aprobaron los filtros abordados. En estos se apreció una importante mirada acerca de la relación latente entre la motivación laboral y satisfacción en el trabajo en distintas naciones y escenarios alrededor del mundo.

En cuanto a las metodologías, las investigaciones publicadas en Scopus han abordado enfoques cualitativos y

cuantitativos al momento de estudiar elementos claves inmersos en esta problemática: cultura organizacional, liderazgo y recompensas monetarias.

En síntesis, los investigadores dejan en evidencia que el sector laboral y la geografía influye en la relación de las variables objeto de estudio, por ello, los autores perciben que estas impactan en el comportamiento organizacional y tiene implicaciones prácticas en la gestión de la mano de obra.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFIA

- Atoche, M. (2019). Motivacion laboral y relaciones interpersonales. *UCVP*.
- Castillo, L. (2016). La motivacion y la satisfaccion laboral. *Revista de ciencias actuales*.
- Castillo, M. (2018). Motivacion laboral . *Revista empresarial* .
- Cavalcante, W. Q. (2021). Sustainability and tourism marketing: A bibliometric analysis of publications between 1997 and 2020 using vosviewer software. *Sustainability*, 13(9), 4987.
- Delgado, A. (2015). Motivación laboral . *Revista de clima laboral* .
- Glick, L. (2022). Consejos para tener mas empleados contentos y productivos. *ConnectAmericas*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *La falta de motivacion en los empleados*. Ginebra: Organización de las Naciones Unidas.
- Pujol, L. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *ICESI*.
- Rinaudo, M. (2020). Motivación y uso de estrategias. *Anales de Psicología*.
- Rodríguez, A. (2020). La motivación laboral como medio para incrementar la productividad. *Revista espacios*.
- Sánchez, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. *Scientia Et Technica*.
- Solorzano, K. (2020). incentivos motivacionales para el personal . *Revista de clima laboral en el Ecuador* .
- Urrútia, G. &. (2010). Declaración PRISMA: una propuesta para mejorar la publicación de revisiones sistemáticas y metaanálisis. *Medicina clínica*, 135(11), 507-511.
- Yunta, L. R. (2020). Análisis bibliométrico de Archivo Español de Arqueología en el contexto de las revistas españolas de Arqueología recogidas por Scopus e ÍNDICES-CSIC. *Archivo Español de Arqueología*, , 93, 11-34.
- Zarauz, A. (2016). MOTIVACION, SATISFACCION, . *Revista Iberoamericana de Psicología*.

## AGRADECIMIENTOS.

Quisiera expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que contribuyeron de manera significativa en la realización de este trabajo.

En primer lugar, agradezco a mi tutora, Silvia LLamuca , por su guía experta y su apoyo constante a lo largo de todo el proceso. Sus conocimientos, orientación y retroalimentación fueron fundamentales para el desarrollo de esta tesis.

También quiero agradecer a Germania Vayas, quien brindo su valiosa asistencia y

compartió sus ideas y perspectivas. Su colaboración fue esencial para enriquecer el contenido y la calidad de este trabajo.

Mi agradecimiento se extiende a todos los participantes de este estudio, quienes generosamente dedicaron su tiempo y compartieron sus experiencias, permitiéndome obtener datos relevantes y significativos.

No puedo dejar de mencionar a mi familia y amigos, quienes me apoyaron emocionalmente durante todo este proceso. Su aliento constante y palabras de aliento fueron un gran estímulo para superar los desafíos y mantenerme enfocada en mis metas.

Por último, pero no menos importante, deseo expresar mi gratitud a mi institución académica, que me brindó los recursos y el ambiente propicio para llevar a cabo esta investigación.

A todos y cada uno de ustedes, mi más profundo agradecimiento por su contribución, apoyo y creencia en mí. Sin su colaboración y aliento, esta tesis no hubiera sido posible.

### **DEDICATORIA.**

Dedico esta tesis a mis padres, cuyo amor incondicional y apoyo constante han sido la fuerza impulsora detrás de mi logro académico. Agradezco su paciencia, sacrificios y motivación, que han sido fundamentales en cada paso de mi camino educativo. Por último, dedico esta tesis a todas las personas que creyeron en mí y me alentaron a alcanzar mis metas. Su confianza en mí me ha inspirado a esforzarme y perseverar.