INSTITUTO SUPERIOR

TECNOLÓGICO

SAN ANTONIO

Escuela de negocios y Ciencias Sociales ENCISO

Revisión bibliográfica: Motivación laboral y su relación con el desempeño del talento humano

Ana Lucia Quinteros Aristega

Carrera

Administración

Trabajo de fin de carrera presentado como requisito

para la obtención del título de

Tecnólogo Superior en Administración de Empresas

Quito, 14 de diciembre de 2025

INSTITUTO SUPERIOR

TECNOLÓGICO

SAN ANTONIO

Escuela de Negocios Ciencias Sociales ENCISO

HOJA DE CALIFICACIÓN

DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA

Revisión bibliográfica: Motivación laboral y su relación con el desempeño del talento humano

Ana Lucia Quinteros Aristega

Grace Rosario Izurieta Tapia, Ing.

Quito, 14 de diciembre de 2025

DERECHOS DE AUTOR

Por medio del presente documento certifico que he leído todas las Políticas y Manuales del Instituto Superior Tecnológico San Antonio TESA, incluyendo la Política de propiedad Intelectual TESA, y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo quedan sujetos a lo dispuesto en esas Políticas.

Asimismo, autorizo a TESA para que realice la digitalización y publicación de este trabajo en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Nombres y apellidos: Ana Lucia Quinteros Aristega.

Código estudiante: 2737

Cédula de identidad: 1722926613

Lugar y fecha: Quito ,14 de diciembre del 2025

ACLARACIÓN PARA PUBLICACIÓN

Nota: El presente trabajo, en su totalidad o cualquiera de sus partes, no debe ser considerado como una publicación, pese a estar disponible sin restricciones a través de un repositorio institucional. Esta declaración se alinea con las prácticas y recomendaciones presentadas por el Committee on Publication Ethics COPE descritas por Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing, disponible en ttp://bit.ly/COPETheses.

UNPUBLISHED DOCUMENT

Note: The following capstone project is available through Instituto Superior Tecnológico San Antonio TESA institutional repository. Nonetheless, this project – in whole or in part – should not be considered a publication. This statement follows the recommendations presented by the Committee on Publication Ethics COPE described by Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing available on http://bit.ly/COPETheses.

DEDICATORIA

Quiero dedicar a muchas personas, pero como primero es a mis hijos, quienes son la luz de mis días y la fuerza que me impulsó a seguir adelante en cada momento de este camino. A ustedes les dedico cada logro, cada sacrificio y cada noche de desvelo. Son mi mayor inspiración y la razón más poderosa para no rendirme nunca.

A mi angelito mi Abigail que, en el cielo esta, que partió demasiado pronto, pero dejó una huella imborrable en mi corazón. Aunque no estés físicamente, tu presencia me acompaña cada día.

A mis padres, por su amor inmenso, sus concejos sabios y su apoyo inalcanzable.

A mi familia, por su respaldo y cariño, por estar ahí en los momentos difíciles y por celebrar conmigo cada triunfo.

A mis licenciadas y licenciados, por sus palabras de aliento, su compañía y su paciencia cuando más lo necesite, su presencia hizo que este proceso fuera mas llevadero y menos solitario.

A todos ustedes, con todo mi corazón gracias esta tesis es un reflejo del amor, el esfuerzo y el apoyo que he recibido de cada uno, en especial mi angelito que me cuida y esta feliz de ver que sigo adelante a pesar del dolor que siento por su ausencia.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero agradecer a mi Dios por darme la fortaleza, la salud y la fe que necesito para no rendirme en todo el proceso que la vida me a pasado y que por mas duro que sea estado ahí echándole fuerza.

A mis hijos, gracias por ser ese motor que me hacen que siga luchando y no rendirme, por brindarme el amor incondicional, abrazos y palabras de aliento para seguir.

A mis padres y mis abuelitos, les doy gracias por haberme enseñado muchos valores de la vida y ser responsable en cada cosa que estado en mente, su amor también me a echo en no rendirme para así lograr seguir y que vean que a pesar de haberme casado yo seguí estudiando, para que puedan sentirse orgullosos de mí.

A mi angelito en el cielo, que me acompaña desde la forma espiritual, gracias por enseñarme el valor de la vida te recuerdo siempre y en mi mente estas cuando reías esa imagen quedo grabado en mi mente mi princesa y junto a tu hermana gemela Alison que ella a pesar de que le operaron de hidrocefalia no se rinde aún más me da razones para seguir en pie.

A mis docentes, secretaria, compañeros, todos los que conforman el instituto Tesa ya que cada parte de departamento hacen una gran función para que cada alumno sea guiado de la mejor manera y eso es bueno sentirse querido.

RESUMEN

El presente tiene como objetivo buscar la relación entre la motivación laboral y el desempeño del talento humano a partir de una revisión bibliográfica de estudios académicos, artículos científicos y los libros especializados.

La metodología empleada es de tipo documental con un enfoque cualitativo lo que permite revisar y analizar teorías clásicas y contemporáneas relacionadas con la motivación laboral y así como sus aplicaciones en el ámbito organizacional, a partir del análisis de la literatura se evidencio que los factores motivacionales influyen de manera significativa en el rendimiento laboral de los trabajadores.

Entre los principales factores identificados se destacan el reconocimiento la capacitación, el liderazgo y el clima organizacional los cuales desempeñan directamente en el compromiso y la productividad del talento humano, en este sentido los resultados de la revisión confirman que la motivación laboral constituye un elemento fundamental para el desarrollo y el fortalecimiento del desempeño del talento humano y el logro d ellos objetivos organizacionales.

Palabras clave: motivación laboral, desempeño laboral, talento humano, compromiso organizacional.

ABSTRACT

The present objective is to find the relationship between work motivation and the performance of human talent based on a bibliographic review of academic studies, scientific articles and specialized books.

The methodology used is documentary type with a qualitative approach, which allows reviewing and analyzing classic and contemporary theories related to work motivation and their applications in the organizational field. From the analysis of the literature, it was evident that motivational factors significantly influence the work performance of workers.

Among the main factors identified, the recognition of training, leadership and the organizational climate stand out, which play directly in the commitment and productivity of human talent. In this sense, the results of the review confirm that work motivation constitutes a fundamental element for the development and strengthening of the performance of human talent and the achievement of their organizational objectives.

Keywords: work motivation, job performance, human talent, organizational commitment.

TABLA DE CONTENIDOS

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN 13

1.1 Planteamiento del problema 13

1.2 Justificación.. 14

1.3 Alcance……. 15

1.4 Objetivo general y específicos 16

1.4.1. Objetivo general 16

1.4.2. Objetivos específicos 16

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO 18

2.1. Marco Conceptual 18

2.1.1. Motivación laboral 18

2.1.2. Teorías de la motivación 19

2.1.3 Desempeño del talento humano 20

2.1.4 Relación entre motivación laboral y desempeño 21

2.1.7 Motivación laboral y satisfacción laboral 25

2.1.8 Estrategias motivacionales en la gestión del talento humano 25

2.1.10 Motivación laboral en el contexto latinoamericano 27

2.1.11 Estrategias motivacionales en la gestión del talento humano 27

2.2 Marco Legal.. 27

2.2.1 Constitución de la República del Ecuador 27

2.2.2 Código del Trabajo 28

2.2.3 Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) 28

2.2.4 Normativa sobre seguridad y salud en el trabajo 29

2.2.5 Normativa de seguridad y salud ocupacional 29

2.2.6 Convenios y normativas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 29

2.2.7 Relación del marco legal con la motivación laboral 30

2.2.8 Importancia del marco legal en la gestión del talento humano 30

3.1 Marco conceptual 31

3.1.1 Tipo de investigación 31

3.2. Enfoque…… 31

3.3. Técnicas de recolección de información 32

3.4. Estudios iniciales 33

3.4.1. Criterios de selección de fuentes 33

3.6. Desarrollo 34

3.6.1 Diseño de la investigación 34

3.6.2 Método de investigación 34

3.6.3. Procedimiento de la investigación 35

3.6.4. Consideraciones éticas 35

3.6.5. Limitaciones de la investigación 35

CAPITULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN 37

4.1 Resultados y Discusión 37

4.1.1 Análisis de resultados 37

4.1.2 Interpretación y discusión de resultados 38

4.1.3 Implicaciones para gestión del talento humano 38

4.2 Síntesis de los principales hallazgos teóricos 39

4.3 Relación entre motivación laboral y desempeño del talento humano 39

4.4 Comparación de enfoques teóricos sobre motivación y desempeño 39

4.5 Discusión teórica de los resultados 40

4.6 Implementación teórica para la gestión del talento humano 40

4.7 Síntesis del capítulo 41

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 43

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....45

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Motivación laboral y factores de desempeño. 41

CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento del problema

Las organizaciones enfrentan el reto permanente de mejorar su productividad y garantizar su sostenibilidad en esta circunstancia el talento humano se ha consolidado como un recurso desarrollado para fundamentar ya que el desempeño de los colaboradores desempeña directamente en el logro de los objetivos institucionales.

Sin embargo, a pesar de la importancia del talento humano muchas organizaciones continúan enfocándose en los aspectos operativos, financieros y tecnológicos, dejando en el segundo plano los factores humanos que influyen en el rendimiento laboral, entre estos factores la motivación laboral desempeña un papel clave ya que influencia en el comportamiento, el compromiso y la actitud de los trabajadores dentro de la organización.

La falta de incentivos adecuados, el escaso de reconocimiento, las limitadas oportunidades de desarrollo profesional y un clima organizacional desfavorece para generar desmotivación afectando negativamente la productividad, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, en teste sentido el desempeño laboral no depende únicamente de las competencias técnicas del trabador sino también del nivel de motivación que impulsa su desempeño diario.

Diversos estudios han evidenciado que la ausencia de desarrollo motivacional efectivamente puede derivar en problemas como bajo rendimiento , aumentado la ausencia ,rotación del personal y bajo clima laboral a pesar de la amplia literatura existente sobre la motivación laboral y el desempeño del talento humano que persiste la necesidad de organizar , analizar y información de los principales aportes teóricos y empíricos que expliquen la relación entre variables desde un punto de vista integrado.

En la actualidad los organizaciones se enfrentan a entorno laborales cada vez mas obligatorio lo que incrementa la necesidad de contar con colaboradores comprometidos eficientes y alineados con los objetivos organizacionales, en este contexto , la motivación laboral se convierte en un factor determinado para fortalecer el desempeño del talento humano ya que influye directamente en la productividad , la satisfacción laboral y el logro de resultados institucionales.

No obstante, diversas investigaciones señalan que muchas organizaciones no aplican de manera adecuada y de desarrollo motivacionales, lo que provoca desmotivación, bajo rendimiento laboral y un clima organizacional poco favorable, la falta de reconocimiento de oportunidades de crecimiento profesional y de condiciones laborales adecuadas desarrolladas negativamente en el desempeño de los trabajadores.

Por otra parte, la necesidad de analizar desde un enfoque bibliográfico la relación entre la motivación laboral y el desempeño del talento humano con el propósito de comprender su importancia y aportar fundamentos teóricos que contribuyen a una mejor gestión del talento humano en las organizaciones considerando las políticas y conjunto propios de cada institución.

1.2 Justificación

La investigación se justifica, en primer lugar, desde el punto de vista teórico, ya que permite fortalecer el conocimiento académico relacionado con la motivación laboral y su relación con el desempeño del talento humano a través de la revisión de conceptos, teorías y resultados de estudios previos que se un punto de vista integral del tema consolidando un marco de referencia que puede servir de base para futuras investigaciones.

Desde un punto de vista el estudio resulta relevante para las organizaciones y los gestores de talento humano debido a que proporciona información fundamentada sobre la

importancia de la motivación como una herramienta de desarrollo para mejorar el desempeño laboral la identificación de factores motivacionales clave permite orientar el diseño de políticas y prácticas organizacionales enfocadas en el bienestar de los trabajadores el fortalecimiento del compromiso y el incremento de la productividad.

Asimismo, la investigación tiene una justificación social dado que la motivación laboral no solo impacta en los resultados organizacionales sino también en la calidad de vida de los trabajadores, un entorno laboral motivador favorece la satisfacción laboral, la estabilidad emocional y el desarrollo profesional que contribuyendo a un equilibrio entre la vida personal y laboral.

Finalmente desde el punto de vista metodológico y bibliográfico, este estudio se justifica porque aplica un proceso sistemático de revisión documental el cual puede servir como referencia para investigaciones posteriores de carácter empírico o comparativo en distintos conjuntos organizacionales ,este enfoque nos permite organizar y analizar de manera crítica la información existente aportando coherencia académico al desarrollo del trabajo.

1.3 Alcance

El alcance descriptivo y analítico centrado en una revisión bibliográfica sobre la motivación laboral y su relación con el desempeño del talento humano.

El análisis se buscó en libros, artículos científicos y trabajos académicos relacionados con la temática.

La investigación se enfoca principalmente en estudios publicados durante los últimos diez años, sin excluir aportes de autores clásicos cuya contribución resulta fundamental para la comprensión del tema. No se realiza trabajo de campo ni aplicación de instrumentos de recolección de datos primarios, por lo que los resultados se basan exclusivamente en el análisis e interpretación de la literatura existente.

Asimismo, el estudio no se delimita a una organización específica, sino que aborda el fenómeno desde un contexto organizacional general, considerando diferentes tipos de instituciones públicas y privadas.

1.4 Objetivo general y específicos

1.4.1. *Objetivo general*

Analizar la relación entre la motivación laboral y el desempeño del talento humano, a partir de la revisión bibliográfica.

1.4.2. *Objetivos específicos*

Revisar los principales conceptos y teorías sobre la motivación laboral.

Identificar los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral, de acuerdo con estudios previos.

1.5 Alcance de la investigación

El alcance de la investigación es de tipo descriptivo y bibliográfico, ya que se limita al análisis de información proveniente de fuentes secundarias como libros, artículos científicos y documentos académicos es por ello que no se realiza trabajo de campo ni recolección de datos primarios.

El estudio se centra en el análisis teórico de la motivación laboral y su relación con el desempeño del talento humano, sin delimitarse a una organización específica.

1.6 Contexto de la investigación

La investigación se desarrolla en un contexto organizacional general, considerando diferentes tipos de organizaciones públicas y privadas en este contexto, la motivación laboral es reconocida como un elemento esencial para el adecuado desempeño del talento humano y la sostenibilidad organizacional.

Los cambios en las dinámicas laborales actuales han generado la necesidad de fortalecer estrategias motivacionales que respondan a las expectativas y necesidades de los trabajadores.

1.7 Aporte de la investigación

El aporte de la investigación radica en la sistematización de información teórica relacionada con la motivación laboral y el desempeño del talento humano, el estudio proporciona un marco de referencia conceptual que puede servir de apoyo para la toma de decisiones en la gestión del talento humano y para el desarrollo de futuras investigaciones en el área.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Marco Conceptual

2.1.1. *Motivación laboral*

La motivación laboral del estudio del comportamiento organizacional y la gestión del talento humano, hay diversos autores que coinciden en que la motivación representa el conjunto de procesos internos y externos que activan orientan y mantienen la conducta de los trabajadores hacia el logro de objetivos individuales y organizacionales.

Robbins y Judge (2017) aquí menciona el autor de la motivación como la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo para alcanzar metas organizacionales y condiciona la capacidad de satisfacer alguna necesidad individual.

Desde un punto de vista la motivación laboral no solo impulsa el desempeño, sino que también influye en el compromiso la satisfacción laboral y la permanencia del trabajador dentro de la organización, en el conjunto empresarial actual caracterizado por la competitividad y el cambio constante la motivación se convierte en un factor estratégico para el logro de ventajas competitivas sostenibles

La motivación laboral se define en un proceso psicológico y que también es un factor interno y externo que impulsan al individuo o trabajador a desempeñar las funciones con interés y compromiso para así lograr los objetivos organizacionales es lo que han logrado algunos autores como Maslow, Herzberg, McClelland y Li, la motivación influye de forma significativa en el comportamiento individual y en el rendimiento laboral, siendo un factor clave para el éxito organizacional.

Por ejemplo, tenemos diversas teorías que se abordado lo mecanismos de la motivación, como la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow plantea que las personas

buscan satisfacer necesidades ordenadas desde lo más básico hasta la realización, y que estos niveles influyen en la motivación y en consecuencias, en el desempeño laboral.

La motivación laboral no solo impulsa ejecución de la tarea, sino que también influyen en la actitud, la creatividad y la disposición al cambio del trabajador, desde un punto de vista integral y estratégico para gestionar a las personas, el autor Deci y Ryan, menciona que la motivación se fortalece cuando las personas experimentan la libertad, competencia y sentido de pertenencia dentro de la organización.

En este sentido las empresas que promueven entornos participativos y reconocen el esfuerzo individual es decir se puede contar con colaboradores más comprometidos y productivos, la motivación es un proceso dinámico que debe ser gestionado de forma continua para responder a las necesidades cambiantes del talento humano.

La importancia de la motivación laboral radica en su impacto directo sobre el desempeño del talento humano. Según Chiavenato (2019), las organizaciones que fomentan la motivación logran colaboradores más comprometidos, productivos y alineados con los objetivos institucionales. La motivación permite canalizar las capacidades y habilidades de los trabajadores hacia el cumplimiento eficiente de sus funciones.

Asimismo, la motivación laboral contribuye a mejorar el clima organizacional, reducir el ausentismo y disminuir la rotación del personal. Cuando los trabajadores se sienten motivados, perciben su trabajo como significativo y desarrollan un mayor sentido de pertenencia hacia la organización.

2.1.2. *Teorías de la motivación*

La motivación no debe entenderse como un estado de animo pasajero, sino como una fuerza impulsora, así menciona el autor Robbins y Judge en el año 2017, la motivación se define como el proceso de comunicar en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para alcanzar un objetivo, es decir que se puede decir que en el

ámbito del talento humano , esto implica que el trabajador no solo debe trabajar, sino que debe canalizar ese esfuerzo hacia los objetivo de la organización .

Abraham Maslow propuso la teoría de la jerarquía de necesidades, la cual sostiene que las personas están motivadas por la satisfacción progresiva de sus necesidades, organizadas en cinco niveles: fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización. Según este enfoque, una necesidad satisfecha deja de ser un motivador, dando paso a la siguiente en la jerarquía.

En el ámbito laboral, esta teoría permite comprender que los trabajadores buscan no solo una remuneración económica, sino también estabilidad, reconocimiento, relaciones interpersonales y oportunidades de desarrollo personal y profesional.

Entre las principales teorías de la motivación se encuentran la autoridad de las necesidades de Maslow, la teoría de los factores de Herzberg, la teoría de las necesidades de McClelland y la teoría de la expectativa de Vroom, las cuales explican como diferentes factores que influyen en la conducta y la conducta y el desempeño del trabajador

2.1.3 *Desempeño del talento humano*

En el desempeño del talento humano es incorporar estrategias de motivación como parte integral para optimizar el rendimiento de los colaboradores, también las investigaciones adecuadas la gestión de motivación se asocia con mejoras sustanciales en el desempeño laboral, ya que fortalece la satisfacción, reduce la rotación del personal y genera un ambiente bueno para la productividad.

Frederick Herzberg desarrolló la teoría de los dos factores, distinguiendo entre factores higiénicos y factores motivacionales. Los factores higiénicos, como el salario, las condiciones laborales y la seguridad, evitan la insatisfacción, pero no generan motivación por sí solos. En cambio, los factores motivacionales, como el reconocimiento, el logro y el crecimiento profesional, impulsan la satisfacción y el desempeño.

Esta teoría resalta la necesidad de que las organizaciones no se limiten a cubrir aspectos básicos, sino que promuevan condiciones que fomenten el desarrollo y la motivación intrínseca del talento humano.

El desempeño del talento humano no se limita únicamente al cumplimiento de tareas asignadas, sino que incluye comportamientos asociados al compromiso , la responsabilidad y la mejora continua, así como lo menciona el autor Chiavenato en el año 2017,el desempeño está estrechamente relacionado con el nivel de satisfacción laboral y con la perfección que tiene el trabajador sobre el apoyo recibido por parte de la organización, así mismo ,diversos estudios señalan que aun alto nivel de desempeño se refleja en la reducción de ausentismo , la disminución de la rotación de pe personal y el fortalecimiento del clima organizacional , aspectos que resultan esenciales para la sostenibilidad empresarial.

También podemos mencionar sobre el desempeño del talento humano es que los trabajadores cumplen con sus funciones y responsabilidades dentro de la organización, este desempeño esta influenciado por habilidades, conocimientos, actitudes y niveles de motivación.

Como dato final podemos mencionar que el desempeño del talento humano se define como el nivel en que los empleados cumplen con sus funciones y responsabilidades, contribuyendo al logro de los objetivos organizacionales, en entornos laborales competitivo, las organizaciones buscan elevar la productividad y la eficiencia, lo que hace indispensable comprender los factores que influyen en este desempeño laboral.

2.1.4 *Relación entre motivación laboral y desempeño*

La motivación funciona como un impulso que desarrolla y fortalece tanto el esfuerzo individual como el entorno grupal o dependiendo de su área de trabajo favoreciendo el cumplimiento de los objetivos organizacionales, asimismo, diversos estudios han señalado

que la motivación desempeña un papel mediador entre las prácticas de gestión del talento humano y los resultados alcanzados por la organizacionales lo que significa un adecuado comportamiento, capacitación y liderazgo que fortalecen el desempeño laboral que en consecuencia la ausencia de estrategias motivacionales puede generar bajo rendimiento desinterés y disminución de la productividad.

David McClelland es otro autor que identificó tres necesidades fundamentales que influyen en la motivación laboral y las siguientes tenemos: necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación estas necesidades varían entre individuos y determinan su comportamiento en el entorno laboral.

Esta teoría comprender las necesidades predominantes de los trabajadores permite a las organizaciones diseñar estrategias motivacionales más efectivas alineadas con las características y expectativas del talento humano.

Diversos estudios han demostrado que existe una relación directa entre la motivación laboral y el desempeño del talento humano, evidenciando que los trabajadores motivados presentan mejores niveles de rendimiento, eficiencia y compromiso organizacional.

Se ha encontrado que la motivación laboral tiene una relación positiva y significativa con el desempeño de los trabajadores, también un estudio que analizo 30 artículos concluyo que, en la mayoría de los casos, la motivación laboral positivamente con indicadores de rendimiento exitoso.

La literatura también ha demostrado que la motivación actúa como mediadora entre las practicas de recursos humanos y el desempeño de talento humano, donde elementos como el compromiso organizacional y la satisfacción laboral determinan los niveles de productividad de los empleados, es decir en el idioma universitario, por ejemplo, se ha encontrado que la motivación influye directamente en factores determinantes del desempeño, incluso en modalidades de trabajo remoto o tele trabajo.

Además, en estudios de caso en diferentes sectores productivos, la motivación se ha identificado como factor estratégico del talento humano, mostrando cuando e atienden aspectos motivacionales como reconocimiento, capacitación y condiciones laborales, el rendimiento mejora de manera significativa.

2.1.5 *Tipos de motivación laboral*

La motivación laboral puede clasificarse en motivación de desarrollo y recompensas, ambas fundamentales para comprender el comportamiento del talento humano dentro de las organizaciones, para más claro aquí mencionamos un poco mas detallado en lo siguiente:

La motivación intrínseca se relaciona con la satisfacción interna que experimenta el trabajador al realizar sus actividades, como el sentido de logro, el crecimiento personal y la autorrealización; es decir, este tipo de motivación se vincula con el interés genuino por el trabajo y con la percepción de las tareas realizadas, ya que tienen un propósito significativo.

La motivación extrínseca está asociada a factores externos al individuo, tales como el salario, los incentivos económicos, las promociones, el reconocimiento formal y las condiciones laborales. Esto quiere decir que ambos tipos de motivación interactúan de manera complementaria, influyendo directamente en el desempeño laboral.

Como dato adicional podemos decir que las organizaciones que logran equilibrar factores intrínsecos y extrínsecos tienden obtener mejores resultados en términos de productividad y compromiso organizacional, por ello, una gestión adecuada del talento humano debe considerar estrategias que integren ambos enfoques para estimular el cumplimiento de objetos a corto plazo.

La teoría de la expectativa, propuesta por Victor Vroom, sostiene que la motivación depende de tres elementos: la expectativa (esfuerzo-desempeño), la instrumentalidad (desempeño-recompensa) y la valencia (valor de la recompensa). Esta teoría se puede ver el

desarrollo que los trabajadores se esfuerzan cuando perciben que su desempeño será recompensado de manera justa.

En este sentido, las organizaciones deben establecer sistemas claros de evaluación y reconocimiento para fortalecer la motivación laboral.

2.1.6 *Importancia de la motivación laboral en las organizaciones modernas*

Las empresas ya no dependen únicamente de la tecnología o del capital financiero, sino del compromiso, la creatividad y el desempeño de su talento humano. La motivación laboral se ha consolidado como un factor estratégico fundamental en las organizaciones modernas, especialmente en un contexto caracterizado por la globalización, la competitividad y la transformación digital.

En este sentido, la motivación laboral contribuye no solo al desempeño individual, sino también al fortalecimiento del trabajo en equipo y al desarrollo de una cultura organizacional positiva. Los estudios señalan que los trabajadores motivados muestran mayor disposición al cumplimiento de metas, mejor actitud frente al cambio y mayor identificación con los objetivos institucionales.

Las organizaciones que priorizan estrategias motivacionales logran ventajas competitivas sostenibles en el tiempo. Asimismo, la motivación laboral permite reducir problemas organizacionales como el ausentismo, la rotación del personal y el bajo rendimiento, factores que generan costos elevados para las empresas.

La motivación laboral ha evolucionado a lo largo del tiempo, pasando de enfoques mecanicistas centrados únicamente en la remuneración económica, hacia modelos más integrales que consideran factores psicológicos, sociales y emocionales. Inicialmente, la motivación se asociaba con incentivos monetarios; sin embargo, estudios posteriores demostraron que estos no eran suficientes para garantizar un alto desempeño.

La motivación laboral se concibe como un proceso complejo que integra aspectos individuales y organizacionales así se va reconociendo al trabajador como un ser líder.

2.1.7 *Motivación laboral y satisfacción laboral*

La satisfacción laboral se refiere al grado en que los empleados se sienten conformes con sus funciones condiciones laborales, relaciones interpersonales y oportunidades de crecimiento.

La motivación es adecuada cuando los empleados perciben su trabajo como significativo, lo que fortalece su sentido de pertenencia y responsabilidad. Los autores, como Robbins y Judge, mencionan que la satisfacción laboral influye directamente en el comportamiento organizacional, afectando la productividad, el compromiso y la permanencia del trabajador en la empresa.

La satisfacción laboral influye positivamente en el desempeño, la permanencia y el compromiso organizacional, convirtiéndose en un indicador clave de la gestión del talento humano.

De esta manera, la motivación laboral actúa como un antecedente clave de la satisfacción laboral, generando un impacto positivo tanto en el desempeño individual como en el rendimiento organizacional.

2.1.8 *Estrategias motivacionales en la gestión del talento humano*

Entre las principales estrategias motivacionales se destacan el reconocimiento del desempeño los incentivos económicos y no económicos la capacitación continua los planes de carrera y un liderazgo participativo estas prácticas permiten fortalecer el compromiso organizacional y mejorar el desempeño laboral.

Este objetivo se deben considerar tanto factores intrínsecos como extrínsecos adaptándose a las necesidades y expectativas de los colaboradores, la gestión del talento

humano desempeña un papel importante en el diseño e implementación de estrategias motivacionales.

Además, la comunicación efectiva y la participación de los empleados en la toma de decisiones contribuyen a generar un clima organizacional favorable donde los trabajadores se sienten valorados y escuchados en consecuencia adecuada gestión motivacional se traduce en mejores resultados organizacionales.

El desempeño del talento humano se refiere al nivel de cumplimiento de las tareas asignadas y al logro de los objetivos organizacionales la literatura revisada y se puede evidenciar que la motivación laboral es un factor determinante del desempeño ya que impulsa el esfuerzo la persistencia y la calidad del trabajo.

Autores como Dessler (2020) sostienen que los trabajadores motivados presentan mayor productividad, creatividad y eficiencia, lo que repercute positivamente en los resultados organizacionales.

2.1.9 *Motivación laboral y compromiso organizacional*

El compromiso organizacional se define como el grado de identificación y vinculación emocional que el trabajador mantiene con la organización, la motivación laboral influye directamente en este compromiso ya que un colaborador motivado se desarrolla mayor lealtad y disposición para desarrollar un logro de los objetivos institucionales.

Diversas investigaciones indican que el compromiso organizacional se manifiesta en comportamientos positivos como la permanencia en la empresa, el esfuerzo adicional y la defensa de los valores organizacionales es decir que, la motivación laboral actúa como un factor determinante para fortalecer el vínculo entre el trabajador y la organización.

La motivación laboral no solo mejora el desempeño, sino que también consolida relaciones laborales estables y duraderas y así tener un colaborador feliz.

El compromiso organizacional se relaciona con el grado de identificación del trabajador con la organización, la motivación laboral fortalece este compromiso promoviendo actitudes positivas, lealtad y disposición a contribuir al logro de los objetivos institucionales.

Un compromiso organizacional reduce la rotación del personal y mejora el desempeño colectivo.

2.1.10 *Motivación laboral en el contexto latinoamericano*

En América la motivación laboral se ve influenciada por factores económicos, sociales y culturales, los estudios regionales destacan la importancia del reconocimiento la estabilidad laboral y el liderazgo como elementos clave para la motivación del talento humano.

Comprender el contexto latinoamericano permite adaptar las estrategias motivacionales a las realidades y necesidades específicas de los trabajadores de la región

2.1.11 *Estrategias motivacionales en la gestión del talento humano*

Las estrategias motivacionales en la gestión del talento humano comprenden un conjunto de prácticas orientadas a fortalecer el compromiso y el desempeño de los trabajadores, entre ellas se incluyen el reconocimiento, la capacitación, los incentivos, la comunicación efectiva y el liderazgo participativo.

En el punto de vista el desarrollo se contribuye a crear un entorno laboral favorable donde el talento humano se siente valorado y motivado para alcanzar un alto desempeño.

2.2 Marco Legal

2.2.1 Constitución de la República del Ecuador

La Constitución de la República del Ecuador establece que el trabajo es un derecho y un deber social que nos garantiza las condiciones dignas y justas para los trabajadores es por eso que en este sentido la motivación laboral se relaciona directamente con el derecho al

trabajo digno ya que implica el respeto a la dignidad humana la estabilidad laboral y una remuneración justa.

También la motivación laboral se relaciona directamente con el derecho a un trabajo digno que incluye estabilidad remuneración justa y un ambiente laboral adecuado.

La Constitución de la República del Ecuador reconoce el trabajo como un derecho y un deber social garantizando condiciones dignas justas y por igualitario para los trabajadores.

El artículo 33 establece que el trabajo es un derecho que garantiza el respeto a la dignidad humana lo cual implica la necesidad de generar condiciones laborales que promuevan la motivación y el bienestar del talento humano y colaborador.

2.2.2 Código del Trabajo

El Código del Trabajo ecuatoriano regula las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, estableciendo obligaciones y derechos que influyen directamente en la motivación laboral, aspectos como la jornada laboral, la remuneración, los beneficios sociales y la estabilidad laboral son factores clave que inciden en el desempeño del talento humano.

El cumplimiento de estas disposiciones legales contribuye a generar confianza y seguridad en los trabajadores lo cual fortalece su motivación y compromiso con la organización en la que se encuentre el trabajador o colaborador.

El cumplimiento de las disposiciones del Código del Trabajo genera un ambiente de confianza y seguridad jurídica lo cual fortalece la motivación y el compromiso de los trabajadores y si por el contrario el incumplimiento de la normativa laboral puede provocar desmotivación bajo rendimiento y conflictos laborales.

2.2.3 Ley Orgánica de Educación Superior (LOES)

La LOES promueve la formación integral y el desarrollo profesional, aspectos que se vinculan con la motivación laboral a través de la capacitación y el crecimiento continuo la

educación y la formación profesional son elementos fundamentales para mejorar el desempeño del talento humano en las organizaciones.

2.2.4 Normativa sobre seguridad y salud en el trabajo

La normativa relacionada con la seguridad y salud en el trabajo tiene como objetivo prevenir riesgos laborales y proteger la integridad física y mental de los trabajadores y así permitir un entorno laboral seguro y saludable contribuye significativamente a la motivación laboral, ya que los trabajadores se sienten protegidos y valorados por la organización.

La seguridad y salud ocupacional se vincula directamente con el desempeño del talento humano, dado que condiciones laborales adecuadas reducen el ausentismo, las enfermedades ocupacionales y los accidentes de trabajo.

2.2.5 Normativa de seguridad y salud ocupacional

Un entorno laboral seguro influye positivamente en la motivación y el desempeño del talento humano para así las normas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo buscan garantizar condiciones laborales adecuadas, previniendo riesgos y protegiendo la integridad física y mental de los trabajadores.

2.2.6 Convenios y normativas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) promueve el concepto de trabajo decente, el cual integra aspectos como el respeto a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades, la seguridad social y el diálogo social, estos elementos influyen de manera directa en la motivación laboral y el desempeño del talento humano.

Los convenios de la OIT constituyen un referente internacional para el diseño de políticas laborales que fomenten la motivación, el bienestar y la productividad de los trabajadores.

2.2.7 Relación del marco legal con la motivación laboral

La relación del marco legal proporciona las bases normativas que regulan las condiciones de trabajo y garantizan los derechos de los trabajadores y el cumplimiento de estas normas contribuye a generar un clima laboral favorable donde los trabajadores se sienten protegidos valorados y motivados.

Desde un enfoque teórica la legislación laboral actúa como un factor externo que influye en la motivación extrínseca, mientras que un entorno legal justo y equitativo fortalece el compromiso y el desempeño del talento humano.

2.2.8 Importancia del marco legal en la gestión del talento humano

La gestión del talento humano debe alinearse con el marco legal vigente garantizando el respeto a los derechos laborales y promoviendo prácticas organizacionales para una correcta aplicación de la normativa laboral que contribuye a una mejor motivación y la satisfacción laboral que da el desempeño de los trabajadores.

En el marco legal no solo regula las relaciones laborales, sino que también constituye una herramienta fundamental para fortalecer la motivación laboral y el desarrollo organizacional.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1 Marco conceptual

3.1.1 Tipo de investigación

La investigación se desarrolla bajo un enfoque de tipo documental y bibliográfico ya que se fundamenta en la recopilación revisión y análisis de información proveniente de fuentes secundarias como libros, artículos científicos, tesis y documentos académicos relacionados con la motivación laboral y el desempeño del talento humano la investigación documental se basa en el estudio sistemático de documentos con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento sobre un determinado suceso.

Este tipo de investigación permite analizar diferentes posturas teóricas y resultados de estudios con experiencias así facilitando la comprensión integral de la relación existente entre la motivación laboral y el desempeño del talento humano sin recurrir al trabajo de campo.

- La investigación es de tipo documental o bibliográfica.

La presente investigación es de tipo documental o bibliográfica. Según Arias (2016), este tipo de investigación es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, aquellos registrados por otros investigadores en fuentes documentales.

- Justificación: Se elige este tipo de investigación porque el objetivo es contrastar y sintetizar el conocimiento existente sobre las teorías de motivación y su impacto en el desempeño, utilizando como base artículos científicos, tesis de posgrado y libros especializados publicados en los últimos 10 años.

3.2. Enfoque

El enfoque es cualitativo, basado en el análisis e interpretación de fuentes teóricas.

El estudio se desarrolla bajo un enfoque cualitativo. De acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), el enfoque cualitativo busca comprender los fenómenos explorándolos desde la perspectiva de los autores y el contexto de los documentos analizados.

- Alcance: aquí, en lugar de medir las variables de forma estadística en una muestra de personas, este enfoque permite interpretar los hallazgos teóricos, identificar patrones en las estrategias de gestión del talento y explicar de manera profunda por qué la motivación influye en la productividad laboral.

El enfoque de la investigación es cualitativo, debido a que se centra en la interpretación, análisis y comprensión de conceptos, teorías y enfoques desarrollados por diversos autores sobre la motivación laboral.

Estos autores Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan que el enfoque cualitativo busca comprender los fenómenos desde un enfoque como también interpretativa y analizando las habilidades características y relaciones.

Este enfoque se examinan las aportaciones teóricas más relevantes relacionadas con la motivación laboral y su situación en el desempeño del talento humano permitiendo una reflexión crítica sobre los hallazgos encontrados en la literatura revisada.

3.3. Técnicas de recolección de información

Aquí la técnica facilitó la identificación de conceptos, teorías y enfoques desarrollados por distintos autores, contribuyendo a la comprensión de la variable de estudio.

Se emplean la revisión bibliográfica y el análisis de libros, artículos científicos, tesis y documentos académicos relacionados con la motivación laboral y el desempeño del talento humano.

La técnica principal utilizada es la revisión bibliográfica la cual implica la búsqueda selección y análisis de documentos científicos relevantes para ello se consultaron fuentes

confiables como libros especializados artículos, repositorios académicos y tesis universitarias.

En esta técnica permite obtener información actualizada y pertinente garantizar la validez teórica de los contenidos analizados en la investigación.

El instrumento de investigación utilizado fue la ficha bibliográfica mediante la cual se registró la información más relevante de cada fuente consultada incluyendo autor, año, título, objetivos y principales aportes, en este instrumento facilitó la organización sistemática de la información y el posterior análisis de los contenidos y así darnos cuenta de varias maneras de utilización hacia un colaborador.

3.4. Estudios iniciales

Esta etapa permitió establecer un marco teórico solido para el desarrollo del estudio, los estudios iniciales consisten en la búsqueda, selección, y revisión preliminar de fuentes académicas confiables vinculadas con la motivación laboral y el desempeño del talento humano, la información fue obtenida de repositorios institucionales, base de datos académicos y revistas científicas, priorizando publicaciones actualizadas y pertinentes al tema de investigación.

3.4.1. *Criterios de selección de fuentes*

En este proceso permitió investigar, leer y saber los objetivos de la investigación para el desarrollo de la presente revisión bibliográficas se establecieron criterios específicos de selección de fuentes con el fin de garantizar la calidad y conocimiento de la información analizada.

Los artículos científicos publicados en revistas organizadas, libros especializados en gestión de talento humano y tesis de grado y posgrado relacionadas con la motivación laboral y el desempeño, así mismo se consideraron fuentes publicadas preferiblemente en los últimos diez años, aunque se incluyeron autores clásicos por su relevancia teórica.

3.6. Desarrollo

Este proceso permitió investigar la relación entre la motivación laboral y el desempeño del talento humano lo cual sirvió de base para poder saber más sobre los resultados y la formulación de conclusiones.

También el desarrollo de la investigación se llevo a cabo mediante el análisis critico y comparativo de la información recopilada en los estudios iniciales, se examinaron los principales aportes teóricos y resultados de investigaciones previas, organizando y sistematizando la información de la manera coherente.

3.6.1 *Diseño de la investigación*

El diseño de la investigación es no experimental, ya que no se manipulan variables ni se aplican instrumentos de medición directa. La investigación se limita al análisis teórico de documentos previamente elaborados por otros autores. De acuerdo con Hernández et al. (2014), los estudios no experimentales se caracterizan por observar los fenómenos tal como ocurren en su contexto natural.

Este diseño resulta una adecuado para una investigación de carácter bibliográfico ya que permite analizar la información existente sin alterar las condiciones en las que fueron obtenidos los datos originales.

3.6.2 *Método de investigación*

El método de investigación es el método analítico–sintomáticamente el cual consiste en descomponer la información recopilada en partes para su análisis, y posteriormente integrar los elementos más relevantes en ideas organizadas y así este método facilita la comparación de diferentes enfoques teóricos relacionados con la motivación laboral y el desempeño del talento humano.

Asimismo, se emplea el método onboarding que significa un proceso crucial para integrar al nuevo empleado partiendo del análisis de estudios específicos para llegar a conclusiones generales sobre la relación entre las variables objeto de estudio.

3.6.3. *Procedimiento de la investigación*

El procedimiento de la investigación comprendió de 4 pasos:

1) En primer paso se realizó las funciones del tema y la definición de los objetivos de estudio.

2) Segundo paso se llevó a cabo la búsqueda y selección de fuentes bibliográficas relacionadas con la motivación laboral y el desempeño del talento humano.

3) En tercer paso se procedió al análisis crítico de la información recopilada identificando conceptos, teorías y resultados relevantes.

4) El cuarto paso se organizó y se dio una información compleja para la redacción del marco teórico y el análisis de resultados.

3.6.4. *Consideraciones éticas*

Los principios éticos de la investigación académica, haciendo uso responsable de las fuentes consultadas y citando adecuadamente a los autores, evitó el plagio mediante la correcta aplicación de normas de citación y referencia bibliográfica.

El respeto a la propiedad intelectual y la transparencia en el uso de la información constituyen elementos fundamentales del presente estudio bibliográfico.

3.6.5. *Limitaciones de la investigación*

Entre las principales limitaciones de la investigación se encuentra la dependencia de fuentes bibliográficos lo cual impide obtener datos empíricos propios no obstante esta limitación se ve compensada por la amplitud y diversidad de la literatura revisada.

La disponibilidad de información actualizada puede variar según el acceso a bases de datos académicos; sin embargo, se priorizó el uso de fuentes confiables y recientes de anteriores años y un poco del actualizaciones.

CAPITULO IV.
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados y Discusión

Los resultados obtenidos a partir de la revisión bibliográfica realizada sobre la motivación laboral y su relación con el desempeño del talento humano, al tratarse de una investigación documental, no provienen de los conocimientos propios, sino del análisis sistemático de los estudios, teorías y aportes académicos desarrollados por diversos autores.

La revisión bibliográfica evidencia que la motivación laboral es considerada un factor determinante en el desempeño de los trabajadores, influyendo directamente en la productividad, con el compromiso organizacional y la satisfacción laboral. La mayoría de los autores coinciden en que la motivación es un motor que impulsa el comportamiento humano dentro de las organizaciones.

Los factores más relevantes encontrados incluyen el reconocimiento, la remuneración, el ambiente laboral, el liderazgo y las oportunidades de desarrollo profesional; es decir, permitió identificar que la motivación laboral influye significativamente en el desempeño del talento humano.

4.1.1 Análisis de resultados

El análisis de los resultados se observó en la revisión bibliográfica realizada.

Los estudios analizados en la bibliográfica evidencian que la motivación laboral tiene una influencia significativa en el desempeño del talento humano.

El reconocimiento la remuneración, el ambiente laboral, el liderazgo y las oportunidades de desarrollo profesional se destacan como elementos determinantes que desempeñan en el rendimiento y compromiso de los trabajadores.

4.1.2 Interpretación y discusión de resultados

Los estudios analizados coinciden en que las organizaciones que implementan objetivos motivacionales integrales logran mejores resultados en términos de productividad, compromiso y clima laboral estos resultados refuerzan la necesidad de que la gestión del talento humano adopte un enfoque estratégico orientado al bienestar del trabajador y al desarrollo de sus capacidades como bases para el logro de ventajas competitivas sostenibles.

Los hallazgos de la revisión bibliográfica confirman que la motivación laboral es un factor determinante en el desempeño del talento humano independientemente del sector organizacional.

Los resultados permiten afirmar que existe una relación directa entre la motivación laboral y el desempeño del talento humano con los planteamientos de diversos autores revisados la discusión de los hallazgos resalta que la implementación de objetivos motivacionales adecuadas contribuye al mejoramiento del desempeño laboral y fortalecimiento del compromiso organizacional reafirmando la importancia de la motivación dentro de la gestión del talento humano.

4.1.3 Implicaciones para gestión del talento humano

Las organizaciones consideran la motivación como un eje estratégico, incorporando políticas de reconocimiento, capacitación continua y liderazgo efectivo. De igual manera, es fundamental que los de talento humano evalúen periódicamente cómo el bajo rendimiento y la rotación de personal afectan al entorno laboral.

Los resultados de la revisión bibliográficos tienen importantes influencias para la gestión del talento humano la evidencia analizada demuestra que la implementación de estrategias motivacionales no solo mejora el desempeño laboral sino que también contribuye al bienestar del trabajador y al fortalecimiento del compromiso organizacional.

4.2 Síntesis de los principales hallazgos teóricos

Los estudios revisados bibliográficamente salen que la motivación laboral está estrechamente relacionada con el desempeño del talento humano y también los autores como Chiavenato, Robbins y Herzberg coinciden en que los trabajadores motivados presentan un mayor nivel de esfuerzo eficiencia y responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones.

La literatura analizada señala que la motivación no depende únicamente de factores económicos sino también de elementos psicológicos y sociales tales como el reconocimiento, el liderazgo, el clima organizacional y las oportunidades de desarrollo profesional. Estos factores contribuyen a fortalecer la motivación intrínseca y extrínseca del trabajador.

4.3 Relación entre motivación laboral y desempeño del talento humano

La relación entre la motivación laboral y el desempeño del talento humano ha sido ampliamente abordada bibliográficamente y diversos estudios sostienen que la motivación influye positivamente en el rendimiento laboral, ya que incrementa el nivel de compromiso y la disposición de los trabajadores para alcanzar los objetivos organizacionales

El autor Vroom aquí menciona que los trabajadores se esfuerzan más cuando perciben que su desempeño será recompensado de manera justa, y así permite comprender cómo los sistemas de reconocimiento y recompensas influyen en el desempeño del talento humano.

4.4 Comparación de enfoques teóricos sobre motivación y desempeño

La comparación de los diferentes enfoques teóricos permite identificar y diferenciar entre los autores analizados mientras que Maslow enfatiza la satisfacción progresiva de necesidades humanas y Herzberg en cambio se centra en los factores que generan satisfacción e insatisfacción en el entorno laboral y sin dejar atrás a McClelland destaca la importancia de las necesidades individuales como determinantes del comportamiento laboral.

A pesar de sus diferencias las teorías coinciden en señalar que la motivación constituye un elemento clave para mejorar el desempeño del talento humano y así la integración de estos enfoques proporciona una visión más completa del fenómeno estudiado.

4.5 Discusión teórica de los resultados

La discusión teórica de los resultados permite interpretar los hallazgos de la revisión bibliográfica de los objetivos planteados en la investigación y como los resultados evidencian que la motivación laboral no solo influye en el desempeño individual, sino también en el desempeño organizacional.

La bibliografía revisada demuestra que las organizaciones que implementan estrategias motivacionales adecuadas logran mayores niveles de productividad, reducción del ausentismo y fortalecimiento del compromiso organizacional, y, como resultado, menciona la importancia de la motivación laboral como herramienta estratégica en la gestión del talento humano.

4.6 Implementación teórica para la gestión del talento humano

La implementación teórica para la gestión del talento humano nos da como hallazgos de la investigación que se observa la comprensión de la motivación laboral como un factor clave en la gestión del talento humano. La revisión bibliográfica me permitió identificar prácticas motivacionales que pueden ser adoptadas por las organizaciones para mejorar el desempeño de sus colaboradores.

Asimismo, se resalta la necesidad de que las organizaciones consideren al trabajador como un ser integral, cuyas necesidades van más allá de la remuneración económica, la motivación laboral, entendida desde un enfoque integral, contribuye al desarrollo sostenible de las organizaciones.

4.7 Síntesis del capítulo

En síntesis, el análisis y la discusión de los resultados bibliográficos confirman la existencia de una relación directa entre la motivación laboral y el desempeño del talento humano para que así los aportes teóricos revisados coinciden en señalar que la motivación es un elemento esencial para el logro de los objetivos organizacionales y el bienestar de los trabajadores.

La Tabla 1 describe las bases para fortalecer la gestión de la motivación laboral en las organizaciones.

Tabla 1

Motivación laboral y factores de desempeño.

Factores motivación y desempeño				
Autor(es) y año	**Referencia corta**	**Tipo de estudio**	**Objetivo**	**Resultados principales**
Herzberg, Mausner y Snyderman (1959)	Herzberg et al., 1959	Teórico–empírico	Analizar los factores que influyen en la motivación laboral	Se identifican factores motivacionales e higiénicos que influyen en el desempeño laboral.
Maslow (1954)	Maslow, 1954	Teórico	Explicar las necesidades humanas aplicadas al trabajo	La satisfacción de necesidades influye en la motivación y el desempeño laboral.
McClelland (1961)	McClelland, 1961	Teórico	Analizar las necesidades adquiridas en el ámbito laboral.	Las necesidades de logro, poder y afiliación influyen del desempeño.
Vroom (1964)	Vroom, 1964	Teórico	Explicar la motivación laboral mediante la teoría de las expectativas	El desempeño depende de la expectativa, instrumentalidad y valencia.
Deci y Ryan (1985)	Deci & Ryan, 1985	Teórico	Analizar la motivación intrínseca y extrínseca	La motivación intrínseca mejora el desempeño y la satisfacción laboral.
Hackman y Oldham (1976)	Hackman & Oldham, 1976	Teórico	Analizar el diseño del puesto de trabajo	El enriquecimiento del trabajo incrementa la motivación y el desempeño.

Factores motivación y desempeño				
Autor(es) y año	**Referencia corta**	**Tipo de estudio**	**Objetivo**	**Resultados principales**
Campbell et al. (1993)	Campbell et al., 1993	Teórico	Definir el concepto de desempeño laboral	El desempeño depende de la motivación, habilidades y oportunidades.
Locke y Latham (2002)	Locke & Latham, 2002	Teórico	Analizar la relación entre metas y desempeño laboral	Las metas claras y desafiantes mejoran el desempeño laboral.
Chiavenato (2011)	Chiavenato, 2011	Descriptivo	Analizar la motivación del talento humano	La motivación influye directamente en la productividad laboral.
Robbins y Judge (2013)	Robbins & Judge, 2013	Descriptivo	Analizar el comportamiento organizacional	La motivación impacta en el rendimiento y compromiso laboral.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

La investigación de carácter bibliográfico me permitió analizar la relación existente entre la motivación laboral y el desempeño del talento humano a partir de la revisión de libros, artículos científicos y estudios académicos, los resultados teóricos evidencian que la motivación laboral constituye un factor clave para el adecuado funcionamiento de las organizaciones y el logro de sus objetivos.

Como primera observación se concluye que la motivación laboral influye de manera directa y significativa en el desempeño del talento humano, los autores revisados coinciden en que los trabajadores motivados presentan mayores niveles de productividad el compromiso y eficiencia en el cumplimiento de sus funciones lo que permite positivamente en los resultados organizacionales.

Y asimismo se concluye que la motivación laboral no depende únicamente de factores económicos, sino que también está determinada por una combinación de elementos intrínsecos y extrínsecos, así como el reconocimiento el clima organizacional, el liderazgo, la estabilidad laboral y las oportunidades de desarrollo profesional, estos factores al ser gestionados adecuadamente fortalecen la satisfacción y el compromiso organizacional.

La revisión bibliográfica permitió identificar que las teorías clásicas y contemporáneas de la motivación laboral como las propuestas por Maslow, Herzberg, McClelland y Vroom, continúan siendo referentes fundamentales para comprender el comportamiento laboral y diseñar estrategias de gestión del talento humano.

Finalmente podemos decir que se concluye que la motivación laboral debe ser considerada una herramienta estratégica dentro de la gestión del talento humano ya que su adecuada aplicación contribuye al bienestar de los trabajadores y al desarrollo sostenible de las organizaciones.

Recomendaciones

Con la información obtenida de la bibliografía podemos decir que en las conclusiones obtenidas a partir de la revisión bibliográfica se proponen las siguientes recomendaciones de carácter teórico.

Se puede decir que a las organizaciones se considera la motivación laboral como un eje central en la gestión del talento humano implementa un desarrollo que fomenta el reconocimiento la participación y el desarrollo profesional de los trabajadores con el fin de mejorar su desempeño y compromiso organizacional.

Asimismo se sugiere a los directivos y responsables de la gestión del talento humano aplicar modelos de liderazgo participativo y transformacional que promuevan un clima laboral positivo y fortalezcan la motivación intrínseca del personal pero que puedan entender y ver lo que realmente son por formar parte de la organización.

Desde el ámbito académico se recomienda a futuros investigadores profundizar en el estudio de la motivación laboral mediante investigaciones variadas ya que cambia cada año en mejorar el ambiente laborar que permitan complementar los hallazgos teóricos presentados que en este trabajo se puede decir ampliando el conocimiento sobre su impacto en el desempeño del talento humano.

Finalmente se puede recomendar y fortalecer la formación continua del talento humano para, así como el cumplimiento del marco legal laboral ya que estos aspectos contribuyen de manera significativa a la motivación satisfacción y desempeño de los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Baylón, W. F., & Bravo, E. Y. (2019). *Motivación y desempeño en los colaboradores de gestión del talento humano de una universidad: una revisión sistemática de la literatura científica de los periodos 2008 al 2018 (Trabajo de investigación).* Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de https://hdl.handle.net/11537/24698

Huamani, D. A. (2020). *Relación entre la motivación y el desempeño laboral: una revisión de la literatura científica de los últimos diez años (Trabajo de investigación).* Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de https://hdl.handle.net/11537/25417

Adams, J. S. (1965). *Inequity in social exchange. En Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). Academic Press.

Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones (10.ª ed.)*. McGraw-Hill Interamericana.

McClelland, D. C. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Narcea Ediciones.

Robbins, S. P., y Judge, T. A. (2017). *Comportamiento organizacional (17.ª ed.).* Pearson Educación.

Vroom, V. H. (1964). Work and motivation. Wiley.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959*). The motivation to work. Wiley.*

Maslow, A. H. (1954). Motivation and personality. Harper & Row.

McClelland, D. C. (1961). The achieving society. Van Nostrand.

Vroom, V. H. (1964). Work and motivation. Wiley.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). *Motivation through the design of work. Organizational Behavior and Human Performance.*

Campbell, J. P., et al. (1993). *Performance prediction in industrial and organizational psychology.* Consulting Psychologists Press.

Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). *Building a practically useful theory of goal setting*. American Psychologist.

Chiavenato, I. (2011). Gestión del talento humano. McGraw-Hill.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Organizational behavior. Pearson.

Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (7.ª ed.). Episteme.

Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones (10.ª ed.). *McGraw-Hill.*

Chiavenato, I. (2019). Gestión del talento humano. *McGraw-Hill.*

Dessler, G. (2020). Administración de recursos humanos (15.ª ed.). *Pearson Educación.*

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6.ª ed.). *McGraw-Hill.*

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). The motivation to work. John Wiley & Sons.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. Psychological Review, 50(4), 370–396.

McClelland, D. C. (1987). Human motivation. Cambridge University Press.

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Trabajo decente y crecimiento económico. OIT.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Comportamiento organizacional (17.ª ed.). Pearson Educación.

Vroom, V. H. (1964). Work and motivation. John Wiley & Sons.

Constitución de la República del Ecuador. (2008). Registro Oficial.

Código del Trabajo del Ecuador. (2023). Registro Oficial.

Organización Internacional del Trabajo. (2021). Convenios fundamentales de la OIT. OIT.

CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD

TESA

La Dirección de Titulación, certifica que el trabajo final presentado por **QUINTEROS ARISTEGA ANA**, ha sido sometido a un análisis de similitud mediante la herramienta Turnitin.

El resultado obtenido refleja un **11%** de similitud, porcentaje que se encuentra dentro de los parámetros establecidos por el Instituto Superior Tecnológico San Antonio – TESA, cumpliendo con los criterios de originalidad y autenticidad académica exigidos.

Quito, 12 de enero del 2026

TECNOLÓGICO SAN ANTONIO Tesa

COORDINACIÓN TITULACIÓN

Ana Paucar