



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Facultad de Letras y Ciencias Humanas

**Escuela Profesional de Bibliotecología y Ciencias de la
Información**

**Los factores del desempeño laboral que mejoran el
rendimiento laboral en el bibliotecólogo: Revisión de la
literatura**

TESIS

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Bibliotecología
y Ciencias de la Información

AUTOR

Angie Edith HUANCAS GASTAÑADUI

ASESOR

Elizabeth HUISA VERIA

Lima, Perú

2021



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Huancas, A. (2021). *Los factores del desempeño laboral que mejoran el rendimiento laboral en el bibliotecólogo: Revisión de la literatura*. Tesis para optar el título de Bibliotecología y Ciencias de la Información. Escuela Profesional de Bibliotecología y Ciencias de la Información, Facultad de Letras y Ciencias Humanas, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

HOJA DE METADATOS COMPLEMENTARIOS

Código ORCID del autor	https://orcid.org/0000-0002-8091-3840
DNI o pasaporte del autor	73470440
Código ORCID del asesor	https://orcid.org/0000-0002-2322-6868
DNI o pasaporte del asesor	09779795
Grupo de investigación	“_“
Agencia financiadora	“_“
Ubicación geográfica donde se desarrolló la investigación	Lugar: País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: La Victoria Coordenadas geográficas: Latitud: -12.0653, Longitud: -77.0311
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2019-2021
Disciplinas OCDE	Ciencias de la Información http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.08.02 Bibliotecología http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.08.03

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

A los tres veintiocho días del mes de enero del dos mil veintiuno, a las dieciséis horas, en acto público se conecta por vía remota el Jurado de sustentación integrado por los siguientes profesores del Departamento Académico de Bibliotecología y Ciencias de la Información de la Facultad de Letras y Ciencias Humanas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos:

Martín Alonso Estrada Cuzcano	Presidente
Elizabeth Huisa Veria	Asesor
Elizabeth Ascencio Jurado	Miembro
Celso Gonzales Cam	Miembro

Con el fin de recibir la sustentación de Tesis: **LOS FACTORES DEL DESEMPEÑO LABORAL QUE MEJORAN EL RENDIMIENTO LABORAL EN EL BIBLIOTECÓLOGO: REVISIÓN DE LA LITERATURA**, presentada por la bachiller **ANGIE EDITH HUANCAS GASTAÑADUI**.

Concluida la sustentación, el jurado procedió a la calificación con el siguiente resultado:

Aprobado con mención honrosa

Números (16) Letras (dieciséis)

Luego del proceso de sustentación y la calificación correspondiente, se le comunicó a la graduando el resultado obtenido y el Jurado recomienda a la Facultad que se le otorgue el título profesional de **Licenciada** en Bibliotecología y Ciencias de la Información.

Siendo las diecisiete horas, se concluyó el acto por lo cual, los miembros del jurado dan fe de lo actuado firmando la presente Acta.



Dr. Martín Alonso Estrada Cuzcano
Presidente (Principal)



Dra. Elizabeth Huisa Veria
Asesora (Asociada)



Mg. Elizabeth Ascencio Jurado
Miembro (Auxiliar)



Mg. Celso Gonzales Cam
Miembro (Auxiliar)

*Dedicado a Dios,
A mi familia y amigos,
A mi asesora e informantes.*

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
RESUMEN.....	6
ABSTRACT	7
INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO I EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	9
1.2 Descripción de la realidad problemática	9
1.3 Definición del problema.....	10
1.3 Objetivos	10
1.4 Justificación e importancia de la investigación	10
1.5 Hallazgos y limitaciones de la investigación.....	11
CAPÍTULO II FUNDAMENTOS TEÓRICOS	12
2.1. Antecedentes del estudio.....	12
2.2. Bases teóricas.....	14
2.3 Definición de categorías de análisis.....	15
2.4 Fundamentos Teóricos	16
2.5 Sistemas y categorías de análisis	16
CAPÍTULO III MÉTODO	20
3.1. Enfoque de la Investigación	20
3.2. Diseño de la Investigación.....	20
3.3. Estrategias y técnicas de investigación	20
3.4 Búsqueda y recuperación de la información.....	20
3.5. Criterios de la elección de la información	22
CAPÍTULO IV RESULTADOS.....	24
4.1. Presentación de los resultados	24

	4
4.1.1. Estructuración de los resultados por casuística en el ámbito bibliotecario.	25
4.1.2. Categorización	35
Categorización.....	35
Secuencia.....	36
4.2. Análisis teórico conceptual de los factores del desempeño laboral	36
4.2.1 Desempeño laboral.....	36
4.2.2 Desempeño laboral en el bibliotecólogo	37
4.3. Motivación laboral	39
4.3.1 Teorías motivacionales.....	40
4.3.2 Factores motivacionales en el bibliotecólogo.....	42
4.4. Clima organizacional	48
4.4.1 Clima organizacional en el bibliotecólogo	49
CAPÍTULO V DISCUSIÓN.....	54
CAPÍTULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	58
REFERENCIAS.....	61

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N.º 1 .Categorías	18
Tabla N.º 2 Fuentes de información	24

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico N.º 1. Estructura.....	17
Gráfico N. 2 Porcentaje de fuentes de información	24
Gráfico N. 3 Porcentaje de fuentes de información por tipo de uso	25
Gráfico N. 4 Visión general por países	25
Gráfico N. 5 Desempeño laboral en el bibliotecólogo(países).....	27
Gráfico N. 6 Factores motivacionales en el bibliotecólogo(países).....	27
Gráfico N. 7 Clima organizacional en el bibliotecólogo(países).....	28
Gráfico N. 8 Satisfacción laboral en el bibliotecólogo(países).....	29
Gráfico N. 9 Visión general por años.....	30
Gráfico N. 10 Desempeño laboral en el bibliotecólogo(años)	31
Gráfico N. 11 Factores motivacionales en el bibliotecólogo(años)	31
Gráfico N. 12 Clima organizacional en el bibliotecólogo(años)	32
Gráfico N. 13 Satisfacción laboral en el bibliotecólogo(años).....	33
Gráfico N. 14 Desempeño laboral en el bibliotecólogo(temática)	34
Gráfico N. 15 Factores motivacionales en el bibliotecólogo(temática)	34
Gráfico N. 16 Clima organizacional en el bibliotecólogo(temática)	35
Gráfico N. 17 Satisfacción laboral en el bibliotecólogo (temática)	36

RESUMEN

El presente estado de arte tiene como objetivo fundamental describir y analizar la literatura encontrada en los últimos diez años referida a los factores del desempeño laboral que mejoran el rendimiento laboral en el bibliotecólogo. Del mismo modo, se examinan la delimitación y la sistematización comprendidas en las estrategias y técnicas de investigación, búsqueda y criterios de la elección de información. Para lo cual, con la recopilación de la información, se elaboraron categorías que permitieron sistematizar la documentación hacia un ámbito bibliotecológico. En ese sentido, se realizó un análisis descriptivo acerca del desempeño laboral, los factores motivacionales, el clima organizacional y la satisfacción laboral, que se asocian con los aspectos que involucran al bibliotecólogo. En conclusión, se determina la influencia de los factores del desempeño laboral en la mejora del rendimiento del bibliotecólogo en la actualidad, resaltando la importancia del bibliotecólogo dentro de cada campo acción.

PALABRAS CLAVES: Desempeño laboral, Motivación laboral, Clima Organizacional, Satisfacción Laboral, Bibliotecólogo, Estado del Arte, Rendimiento laboral

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación bibliotecológica y de la calidad

Servicios y usuarios de la información

ABSTRACT

The main objective of the present state of the art is to describe and analyze the literature found in the last ten years regarding the factors of job performance that improve job performance in librarians. In addition to the delimitation and systematization included in the strategies and techniques of investigation, search and criteria for the choice of information. Therefore, with the compilation of the information, categories were elaborated that allowed systematizing the documentation towards a library field. In this sense, a descriptive analysis was carried out about job performance, motivational factors, organizational climate and job satisfaction, associating it with the aspects that involve the librarian. In conclusion, the influence of job performance factors in improving librarian performance at present is determined, highlighting the importance of the librarian within each field of action.

KEY WORDS: Work Performance, Work Motivation, Organizational Climate, Job Satisfaction, Librarian, State of the Art.

RESEARCH LINE:

Library evaluation and quality assurance

Information users and services

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, los factores del desempeño laboral no son ajenos a las investigaciones sobre mejora del rendimiento laboral en los trabajadores, debido a que su alcance abarca no solo el resultado propio de la evaluación, sino un contexto holístico de la situación actual en la que se encuentran y la influencia en cada una de sus actividades.

El presente trabajo de investigación expone el estado de arte de los factores del desempeño laboral que mejoran el rendimiento laboral en el bibliotecólogo. En ese sentido, gira en torno al desempeño laboral, los factores motivacionales, el clima organizacional y la satisfacción laboral, en cada uno de los aspectos se asocia con el quehacer bibliotecólogo.

En el primer capítulo, se encuentra el problema de investigación, la definición del problema en cuestión, seguido de los objetivos. Posteriormente, la justificación, donde se argumenta la necesidad de sistematizar la información y, para finalizar, las limitaciones.

En el segundo capítulo se desarrollan los antecedentes de estudio y los fundamentos teóricos, donde se profundizó en aspectos relacionados con el tema. Además, se incluye una breve reseña sobre las categorías de análisis, en las cuales se encuentra la estructuración propia del trabajo.

En el tercer capítulo, se desarrolla la metodología, la cual abarca desde el enfoque, el diseño, las estrategias, las técnicas, la búsqueda, la recuperación de datos hasta los criterios de la investigación.

En el cuarto capítulo, se hallan los resultados obtenidos de la investigación, esto es, la presentación de los mismos, la estructuración, la categorización, la secuencia y el análisis teórico-conceptual. De manera que, en el quinto capítulo, se examinan y comparan los resultados.

Finalmente, en el sexto y último capítulo, se concluye cuál es la influencia de los factores del desempeño laboral en la mejora del rendimiento del bibliotecólogo en la actualidad, al resaltar la importancia del bibliotecólogo dentro de cada campo en el que se desenvuelva.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.2 Descripción de la realidad problemática

En la actualidad, el recurso humano es importante para el éxito de cualquier organización. Diversas instituciones a nivel nacional consideran necesario invertir en la mejora del rendimiento de los trabajadores a través de los factores del desempeño laboral. A la larga, influye en el valor de la empresa de manera palpable, reflejado en la calidad del trabajo que se realiza de manera eficiente y se obtienen diversos beneficios que constituyen en un ejercicio de buenas prácticas entre empleadores y empleados.

En ese sentido, existen premiaciones de las buenas prácticas de las empresas, tal es el caso del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, que premia a instituciones que realicen acciones que permitan al trabajador laborar con menos esfuerzo y mayor eficiencia al lograr influenciar de manera positiva en los factores del desempeño, es decir, la motivación, el clima organizacional y la satisfacción laboral, viéndose reflejado en los resultados de sus evaluaciones.

Siguiendo la línea, los trabajadores renuevan sus conocimientos, habilidades y competencias esperadas por el empleador, al analizar los diversos factores que influyan en su desempeño y que logren los resultados en su rendimiento de manera positiva. Con respecto a las empresas, incluidas las unidades de información, consultorías, entre otras, podrán lograr actividades realizadas con mayor eficiencia, de acuerdo con la planificación estratégica de la institución, sus metas y objetivos trazados.

Por consiguiente, es fundamental que los bibliotecólogos dentro de las unidades de información no solo sean motivados de forma interna y externa, sino que se encuentren en un adecuado clima laboral y logren sentirse satisfechos con las tareas encomendadas para que puedan responder de una manera eficiente y con menor esfuerzo.

1.3 Definición del problema

Ante el contexto analizado, ¿qué literatura en los últimos diez años se encuentra referida a los factores del desempeño laboral que mejoran el rendimiento laboral en el bibliotecólogo?

¿Qué literatura en los últimos diez años se encuentra referida a la motivación laboral que mejora el rendimiento laboral en el bibliotecólogo?

¿Qué literatura en los últimos diez años se encuentra referida al clima organizacional que mejora el rendimiento laboral en el bibliotecólogo?

¿Qué literatura en los últimos diez años se encuentra referida a la satisfacción laboral que mejora el rendimiento laboral en el bibliotecólogo?

1.3 Objetivos

Objetivo General:

Describir y analizar la literatura encontrada en los últimos diez años referida a los factores del desempeño laboral que mejoran el rendimiento laboral en el bibliotecólogo

Objetivos Específicos:

- Examinar y estudiar literatura encontrada en los últimos diez años referida a la motivación laboral que mejora el rendimiento laboral en el bibliotecólogo
- Examinar y estudiar la literatura encontrada en los últimos diez años referida al clima organizacional que mejora el rendimiento laboral en el bibliotecólogo
- Examinar y estudiar la literatura encontrada en los últimos diez años referida a la satisfacción laboral que mejora el rendimiento laboral en el bibliotecólogo

1.4 Justificación e importancia de la investigación

El estado actual de los factores del desempeño que influyen en la mejora del rendimiento del bibliotecólogo permite obtener un panorama holístico de las circunstancias a las que se enfrentan en el ámbito laboral. En ese sentido, presenta un aporte de carácter

teórico por medio de la recopilación de información y un análisis exhaustivo de las fuentes documentales.

Además, se resalta la importancia de considerar los factores que influyen en el desempeño laboral de los bibliotecólogos para lograr mejorar su rendimiento y, de esta manera, obtener resultados en beneficio de los mismos, de las instituciones y de la sociedad en general.

Finalmente, dar un panorama de las dificultades con las que se enfrentan en el ámbito laboral que puedan limitar su rendimiento; de igual manera, mostrar posibles soluciones con el fin de resaltar la importancia en la profesión y se realicen futuras investigaciones en torno al tema.

1.5 Hallazgos y limitaciones de la investigación

La limitación más significativa es la barrera lingüística, debido a que se realizaron traducciones de textos de inglés a español y de portugués a español, puesto que son los idiomas con mayor predominancia en la literatura encontrada. En ese sentido, los textos en español fueron muy escasos y la casuística en Latinoamérica en relación con estudios relacionados con este tema en el ámbito del bibliotecólogo es paupérrima, a excepción de Brasil, donde se precisó la mayor cantidad de documentación a nivel hispano.

Es indudable la importancia que recalca el tema de estudio, sobre todo bajo el contexto del COVID-19, donde las formas de trabajo se encuentran cambiando, en especial para los trabajadores, quienes presentan diversas situaciones que dificultan su rendimiento laboral.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1. Antecedentes del estudio

En los antecedentes de estudio se ha recurrido a las tesis de acceso abierto de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. En ese sentido, este apartado consta de cuatro tesis y un informe profesional, los cuales permiten observar un panorama de los aspectos generales de los factores del desempeño laboral y de sus aplicaciones al ámbito bibliotecario. Para determinar cuáles son los aspectos generales de los factores del desempeño laboral en la mejora del rendimiento laboral se encuentran:

En la tesis de Serrano (2016), *“Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabaylo”*, lo resaltante de la investigación es la comprobación de las hipótesis en torno a los factores internos y externos motivacionales y su influencia en el desempeño de los trabajadores. En ese sentido, enfatiza cuál es la importancia del área de recursos humanos, pero también la de los colaboradores y jefes. Cabe resaltar que las evaluaciones se realizan por parte de un personal calificado, lo cual permite conocer con certeza las fortalezas y debilidades de los trabajadores.

Rivas (2018), en su tesis *“Clima organizacional en la satisfacción laboral y desempeño docente del DAE. Facultad de Medicina. UNMSM 2015”*, estudia la importancia del clima organizacional, y su influencia en la satisfacción y en el desempeño docente. En ese sentido, las condiciones de trabajo permiten que los factores internos y externos de la satisfacción laboral se desarrollen de manera proporcional al clima que influye necesariamente en el rendimiento de los trabajadores. Por lo que, el clima organizacional y la satisfacción constituyen los factores principales que influyen en el rendimiento laboral.

Ahora bien, con respecto a las tesis enfocadas al ámbito bibliotecario se han encontrado los siguientes estudios representativos:

Quispe (2011), en su informe profesional “*Evaluación del personal de la biblioteca de la Facultad de Derecho de la USMP utilizando el formato convencional de apreciación basado en Dolan*”, revela que los resultados del personal son de baja productividad, sobre todo de auxiliares y practicantes. Todo sugiere que se debe a la poca motivación laboral, clima tenso y un grado de insatisfacción, lo cual genera conflictos y diferencias con la gestión de la Jefatura.

Alfaro (2011), en su tesis “*Competencias profesionales de los recursos humanos de las bibliotecas universitarias del Perú*”, resalta que las competencias genéricas o transversales son las utilizadas en gran medida en el rendimiento laboral en el bibliotecólogo, lo cual, permite ir acorde a las necesidades laborales. En ese sentido, obtuvo seis competencias genéricas y una específica, que obtuvo el resultado de mayor puntaje. Las primeras giran en torno a la planificación del trabajo, el nivel de análisis, la responsabilidad, la calidad de orientación al logro y la última está relacionada con la organización de la información.

En la tesis de Reyes (2018), “*El talento humano de los profesionales de la información y los servicios en la biblioteca de la Universidad de Piura en el Perú*”, se indica que la autorrealización personal y las habilidades blandas influyen en los servicios dirigidos al usuario, esto es, el compromiso y la identificación con la universidad. Además, el deseo de superación aumenta con los incentivos de la empresa. Sin embargo, en lo que respecta al salario muestran una disconformidad. Agrega, a su vez, que se debe manejar un adecuado clima laboral y resolución de conflictos.

Los antecedentes mencionados nos brindan un panorama de los factores del desempeño laboral, si bien no son suficientes para abarcar el tema, tampoco se encontraron estudios similares que contemplen los factores como el objeto de estudio de las investigaciones. Se rescata de cada investigación que las conclusiones van en relación con el tema en cuestión. Se debe tener en cuenta que se encuentran enfocadas a bibliotecas universitarias, lo cual refleja que no se han abordado otros tipos de bibliotecas en relación con el presente tema u otra área no tradicional.

2.2. Bases teóricas

Los factores del desempeño laboral son un tema recurrente en el área de recursos humanos debido a la importancia manifiesta dentro de cada organización. En la actualidad, existen nuevas maneras de trabajar, entre ellas se encuentra la modalidad a distancia, las cuales dan paso a nuevos estudios que permitan un mejor rendimiento laboral en los trabajadores. Barbosa (2013) advierte que la modalidad de trabajo a distancia influye en las relaciones entre trabajadores, por lo cual se necesitan buenas prácticas de seguridad y salud. Asimismo, esto depende de los conocimientos sobre los usos de las tecnologías por parte del trabajador, es decir, no todo empleado puede teletrabajar. Cabe aclarar que, además de las modalidades a distancia, existen otros temas que toman relevancia en la actualidad como los estudios de género, entre otros.

En ese sentido, sobre los factores del desempeño laboral que mejoran el rendimiento laboral, tema que es estudiado con mayor profundidad, se observa la influencia respecto a aspectos tecnológicos, sociales, económicos y ambientales. Los factores del desempeño laboral son necesariamente relevantes en cuanto al tema en cuestión se trata y es imprescindible relacionarlo con la Bibliotecología, debido a los cambios que se están suscitando en la actualidad afectan directamente a todas las especialidades.

En esa línea, para analizar los factores del desempeño laboral en el bibliotecólogo, debemos comprender, en primera instancia, la definición de este concepto. Para Cardona y Zambrano (2014), el desempeño laboral refiere a múltiples variables que determinan habilidades, competencias específicas que se esperan de un empleado para que desarrolle sus funciones destinadas dentro de la institución. Por un lado, necesitan motivación, Huilcapi, Castro y Jácome (2017) sostienen que para que exista dicha motivación se necesita de un estímulo para satisfacer cierta necesidad hacia una acción, las actitudes positivas manifiestan una motivación positiva que mejora el desempeño laboral y crea bienestar a nivel personal y laboral. Por otro lado, según Khan, Marsrek y Nadzar (2015), el desempeño laboral es dependiente del compromiso organizacional y de la satisfacción laboral.

En conclusión, actualmente los trabajos de investigación de los factores del desempeño laboral en relación a la Bibliotecología, directamente no se encuentran asociadas. Incluso, examinar literatura sobre los temas anteriormente mencionados como lo son las nuevas modalidades de trabajo y temas de género son casi inexistentes. Sin embargo, al analizar el contexto en el cual se encuentra el bibliotecólogo por medio de la recopilación de la información permite dar un alcance holístico sobre el tema, el cual se puede usar adecuadamente para ir encontrando tendencias temáticas, bases teóricas, vacíos considerables y dar pase a nuevas investigaciones en el futuro, las cuales son relevantes en la nueva era digital.

2.3 Definición de categorías de análisis

Para Cortés e Iglesias (2004), en el objeto de estudio, el investigador debe considerar las características de los sujetos (situaciones, factores, personas e instituciones); además, debe ofrecer una mirada panorámica sobre su realidad. En consecuencia, los factores que mejoren el rendimiento laboral en el bibliotecólogo constituyen el objeto de estudio de la presente investigación, para lo cual se necesita de una estructura del trabajo de investigación por medio de las categorías. Según Galeano (2004b), las categorías permiten la organización y estructuración de la información, a través de las categorías se comparten datos de características similares en la recopilación de la data. Además, sigue ejes temáticos, en la búsqueda de los significados. Por lo cual, se organiza la información en programas computarizados como Ethnograph, el Nudist y el Atlas. Ti. Por otro lado, Lázaro (2002) afirma que el sistema de categorías forma parte de una construcción del concepto, estos siguen los siguientes criterios: 1) Exactitud, pues se debe comprobar que existan casos en cada categoría. 2) Excluyente, ya que los casos presentados en una categoría se excluyen a la otra. 3) Integral, necesariamente todos los casos pertenecen a una categoría. Como instancia final, es importante precisar cuáles son las categorías del trabajo de investigación en el diseño cualitativo.

2.4 Fundamentos Teóricos

El presente trabajo de investigación se desarrolla en torno a los siguientes términos:

- En el desempeño laboral, se presentan factores dependientes que interceden en él y sirve de base para la mejora del rendimiento laboral.
- Existen factores internos y externos en la motivación laboral
- Los factores externos se relacionan con el clima organizacional,
- La situación laboral de los bibliotecólogos y la percepción social influyen en la satisfacción laboral
- Los bibliotecólogos desempeñan un rol fundamental en los objetivos de una institución, es importante destacar su valor agregado dentro de esta.

2.5 Sistemas y categorías de análisis

La estructura se desarrolla por medio de ATLAS.ti 8. Según Krüger (2008), el ATLAS.ti es un *software* que permite el análisis sistemático dentro de un elevado volumen de textos, lo cual es muy difícil con métodos tradicionales y/o manuales. Lo cual hace factible la indagación cualitativa. Además, la información es codificada y alcanzable rápidamente en su búsqueda. Esa línea, la estructura se divide en cuatro temas principales que serán descritos a continuación:

En primer lugar, presenta estudios de autores sobre el desempeño, el cual, presenta niveles bajos de rendimiento laboral, por consiguiente, se necesita una mayor cantidad de capacitaciones acorde a las tecnologías para los nuevos servicios dirigidos al usuario. Además, se encuentra asociado con la motivación laboral, clima organizacional y satisfacción laboral vinculado al bibliotecólogo.

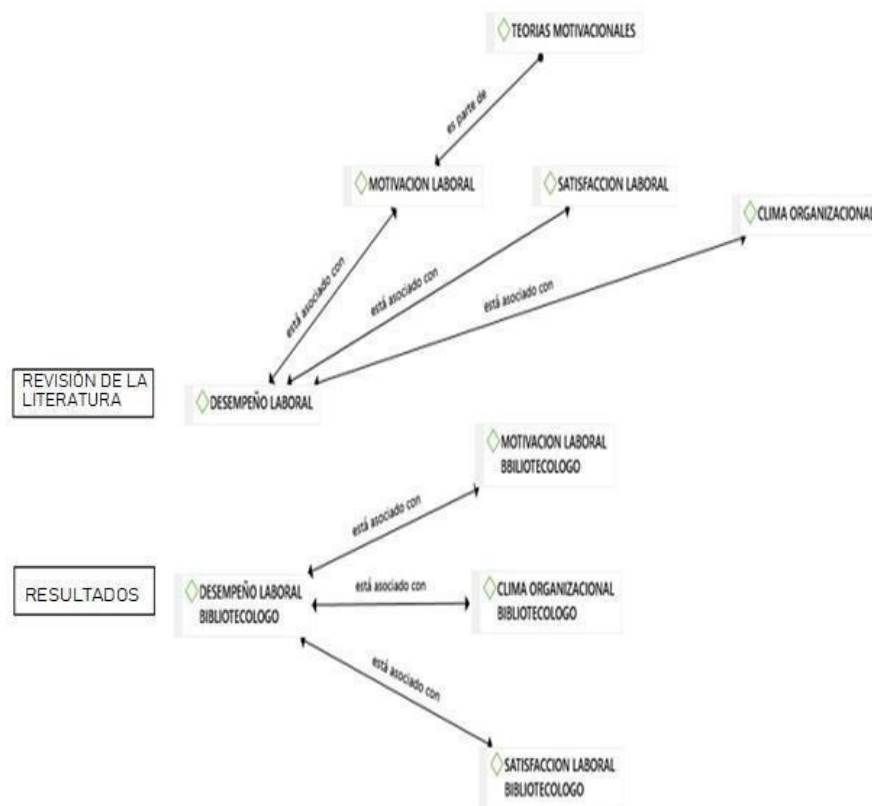
Por otro lado, se comienza a examinar la literatura respecto a la motivación laboral, como segundo tema principal, analizando sus diversos conceptos y teorías motivacionales, como parte de la motivación laboral, que se entiende como un impulso para realizar determinadas acciones, la cual se encuentra conformada por distintas teorías motivacionales debido a la naturaleza del ser humano teorías motivacionales junto a los factores motivacionales del bibliotecólogo.

A continuación, el tercer tema principal es el clima organizacional, con diversos conceptos. El clima organizacional en el bibliotecólogo, el cual, genera bienestar y contribuye al compromiso del trabajador con la organización, permaneciendo en su puesto

de laboral, la cooperación entre colegas y la percepción de los empleadores hacia sus directivos.

Para concluir, el cuarto tema principal es la satisfacción laboral, en el cual se encuentra la percepción de los empleadores hacia sus directivos y la satisfacción laboral, intrínseca como extrínseca, la cual se ve reflejada en sus actitudes y comportamientos. Además, se muestran diversas ideas sobre un personal satisfecho e insatisfecho, como también la percepción que tiene la sociedad sobre la profesión.

Gráfico N. ° 1. Estructura





















Fuente: ATLAS.ti versión 8

Elaboración propia

Las categorías seleccionadas se basan en la revisión de la literatura, en ese sentido, los factores que influyen en la mejora del rendimiento en el bibliotecólogo, lo cual se encuentra asociado a la motivación laboral (teorías motivacionales), el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Los resultados presentan las siguientes categorías: el desempeño laboral en el bibliotecólogo asociado con la motivación laboral, el clima organizacional y la satisfacción laboral en el bibliotecólogo. Por tanto, la mejora del rendimiento en el bibliotecólogo se encuentra asociado a sus factores.

Tabla N.º 1 .Categorías

	Nombre ▲	Enraizamiento	Densidad	Grupos	
○	◇ CLIMA ORGA...		4		2
○	◇ CLIMA ORGA...		4		1
○	◇ DESEMPEÑO...		6		4
○	◇ DESEMPEÑO...		16		1
○	◇ MOTIVACION		10		3
○	◇ MOTIVACIO...		16		1
○	◇ SATISFACCIO...		5		2
○	◇ SATISFACCIO...		14		1
○	◇ TEORIAS MO...		6		1

Fuente: ATLAS.ti 8

Elaboración propia

En el cuadro se aprecia el número de documentos que se refieren a determinada categoría (que se denomina *enraizamiento*) ordenada según el programa ATLAS.ti 8 y la relación que presentan entre códigos (llamada *densidad*), esto permitirá realizar una red de códigos que se conformará en una estructura.

En ese sentido, el desempeño laboral, con cuatro relaciones (densidad), presenta seis documentos que se refieren a sus conceptos y posturas de diversos autores (enraizamiento), así mismo se encuentra relacionado con el desempeño laboral en el bibliotecólogo el cual contiene dieciséis documentos (enraizamiento) y se asocian con los factores relacionados con la mejora del rendimiento: la motivación laboral, el clima organizacional y la satisfacción laboral en el bibliotecólogo

Luego, la motivación laboral, con tres relaciones (densidad), presenta diez documentos que se refieren a sus conceptos y posturas de diversos autores (enraizamiento),

así mismo se encuentra relacionado con las teorías motivacionales las cuales contienen seis documentos y la motivación laboral en el bibliotecólogo el cual contiene dieciséis documentos (enraizamiento).

Posteriormente, el clima organizacional presenta dos relaciones (densidad) con cuatro documentos que se refieren a sus conceptos y posturas de diversos autores (enraizamiento), así mismo se encuentra relacionado con el clima organizacional en el bibliotecólogo el cual contiene cuatro documentos (enraizamiento).

Concluyendo, la satisfacción laboral presenta dos relaciones (densidad) con cinco documentos que se refieren a sus conceptos y posturas de diversos autores (enraizamiento), así mismo se encuentra relacionado con la satisfacción laboral en el bibliotecólogo el cual contiene catorce documentos (enraizamiento).

CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1. Enfoque de la Investigación

Galeano (2004a) explica que el enfoque cualitativo es el adecuado para familiarizar un contexto; por lo cual, se requieren herramientas de recolección de información para la comprensión de la realidad y utilización de la investigación documental como estrategia. En ese sentido, el presente estudio brinda una compilación de conocimientos relevantes sobre los factores que mejoran el rendimiento laboral en el bibliotecólogo.

3.2. Diseño de la Investigación

Para esta tesis, el diseño de investigación es de carácter documental y, según Bernal (2010), depende de la información que se ha obtenido sobre un tema con el objetivo de encontrar posturas, diferencias o estado de arte del objeto de estudio, en este último se requiere un análisis de información. En ese sentido, el análisis de las fuentes documentales se obtuvo de un total de setenta y cuatro fuentes documentales, lo cual permite saber la realidad de los factores que mejoran el rendimiento laboral en el bibliotecólogo.

3.3. Estrategias y técnicas de investigación

La técnica utilizada es de la revisión de fuentes documentales, en ese sentido el procesamiento de la información recolectada permite examinar la literatura sobre los factores del desempeño laboral: la motivación laboral, incluyendo teorías y factores, el clima organizacional y sus principales componentes y características. Por último, la satisfacción laboral. Teniendo en cuenta criterios en la elección de la información y la búsqueda recurrente de fuentes documentales.

3.4 Búsqueda y recuperación de la información

La búsqueda de información realizada obtuvo un total de 74 artículos. En primer lugar, en la base de datos Web of Science se encontró el 51.2 % de la literatura utilizada para el presente estado de arte, es decir, treinta y nueve artículos, de los cuales el idioma predominante es el inglés. Del mismo modo, se encontró información valiosa en la Red de

Revistas Científicas de América Latina y el Caribe (Redalyc) y el sistema abierto de información Dialnet, sumando ambos 29.2 %, es decir, veintiún artículos en idioma español y en portugués; cabe mencionar que las fuentes de información encontradas fueron artículos de investigación. Se concluyó la búsqueda de la literatura en la biblioteca virtual Scielo con un 19.5 %, es decir, catorce artículos encontrados en dicha plataforma, también en el idioma español.

En el siguiente apartado, primeramente, se listan los términos de búsqueda utilizados en la base de datos Web of Science. Para referirnos al desempeño laboral, la motivación laboral, el clima organizacional y la satisfacción laboral del trabajador, se utilizaron los siguientes términos de búsqueda

- (“job” & “performance”)
- (“work” & “motivation”)
- (“motivational” & “theories”)
- (“organizational” & “climate”)
- (“work” & “satisfaction”)

Por su parte, para aludir al desempeño laboral, la motivación laboral, el clima organizacional y la satisfacción laboral del bibliotecólogo, se utilizaron los siguientes términos de búsqueda:

- (“job” & “performance” & “librarian”)
- (“work” & “motivation” & “librarian”)
- (“organizational” & “climate” & “librarian”)
- (“job & satisfaction” & “librarian”).

A continuación, se listan los términos de búsqueda que se realizó tanto en la base de datos Redalyc como en el sistema abierto de información Dialnet. La finalidad era localizar algunos resultados complementarios en torno a teorías como factores motivacionales para describir al primer factor que influye en el desempeño laboral del bibliotecólogo: la motivación laboral. De modo que se utilizaron las siguientes palabras claves escritas en español por la naturaleza de los recursos de información: “teorías motivacionales”. Sin embargo, no se obtuvo resultados relevantes para el estado de arte, así que se optó por buscar por cada nombre de la teoría motivacional de contenido, es así como se encontró información relevante por los siguientes términos de búsqueda:

- (“Teoría”&“Maslow”),
- (“Teoría”&“Herzberg”),
- (“Teoría”&“Alderfer”),
- (“Teoría”&“McClellan”)

Por consiguiente, se buscó conceptos complementarios para el clima organizacional, la satisfacción laboral y el desempeño laboral con términos de búsqueda como:

- (“clima”&“organizacional”),
- (“satisfacción”&“laboral),
- (“desempeño”&“laboral)

De igual manera, el desempeño laboral, la motivación laboral, el clima organizacional y la satisfacción laboral en el bibliotecólogo:

- (“clima”& “organizacional” & “bibliotecólogo”)
- (“satisfacción”& “laboral” & “bibliotecólogo”)
- (“desempeño”& “laboral”& “bibliotecólogo”)

Para finalizar la búsqueda de información, se revisó la base de datos Scielo, donde se encontró un 19.5 % aproximadamente del total de referencias bibliográficas. Esto es, catorce artículos para complementar conceptos en torno al clima organizacional, desempeño laboral, satisfacción laboral:

- (“clima” & “organizacional”)
- (“satisfacción”& “laboral”)
- (“desempeño”& “laboral”)

3.5. Criterios de la elección de la información

Setenta y cuatro artículos fueron encontrados en los diferentes recursos de información, Web of Science (51.2 %), Redalyc y Dialnet (29.2 %), Scielo (19.5 %), a partir de los últimos diez años, con el fin de brindar una información actualizada y vigente para próximas investigaciones. Sin embargo, dos artículos fueron tomados de años anteriores dirigidos a algunas teorías motivacionales de contenido.

Las bases de datos seleccionadas fueron orientadas al campo de las ciencias de la información. El idioma predominante fue el inglés, seguido del portugués y el español. La

accesibilidad a la base de datos Web of Science se encuentra restringida para el público general, se accede si es administrativo, alumnado, docente, investigador y /o administrativo de una comunidad universitaria. Redalyc, Dialnet y Scielo son de acceso libre, donde las descargas de los artículos seleccionados fue en formato de documento portátil (pdf).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación de los resultados

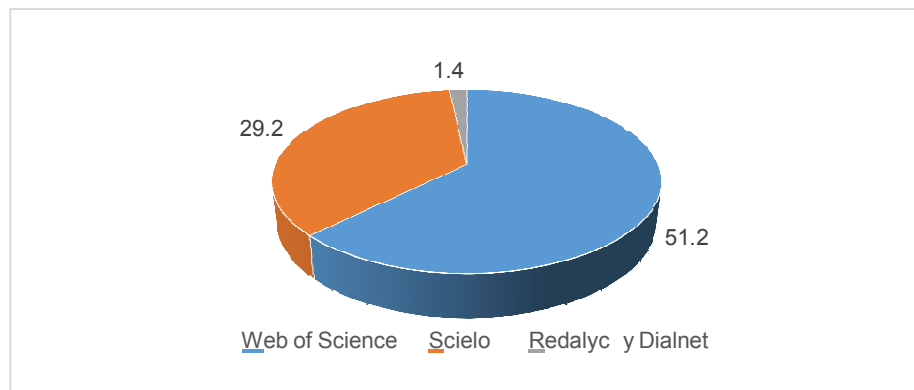
Tabla N.º 2 Fuentes de información

Base de datos	Cantidad de fuentes de información
Web of Science	39
Scielo	21
Redalyc y Dialnet	14
Total	74

Fuente: Bases de Datos

Elaboración propia

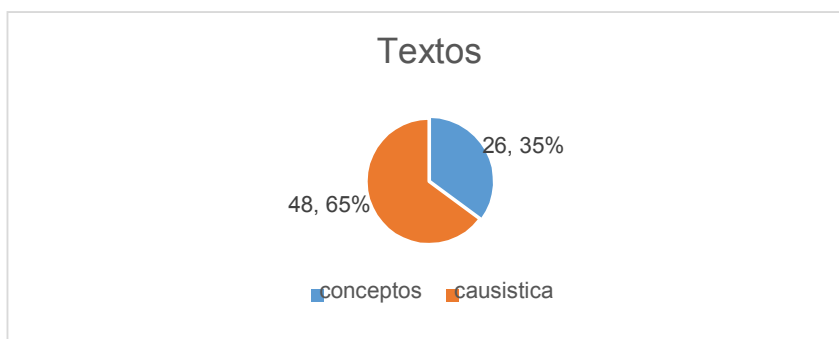
Gráfico N. 2 Porcentaje de fuentes de información



Fuente: Bases de Datos

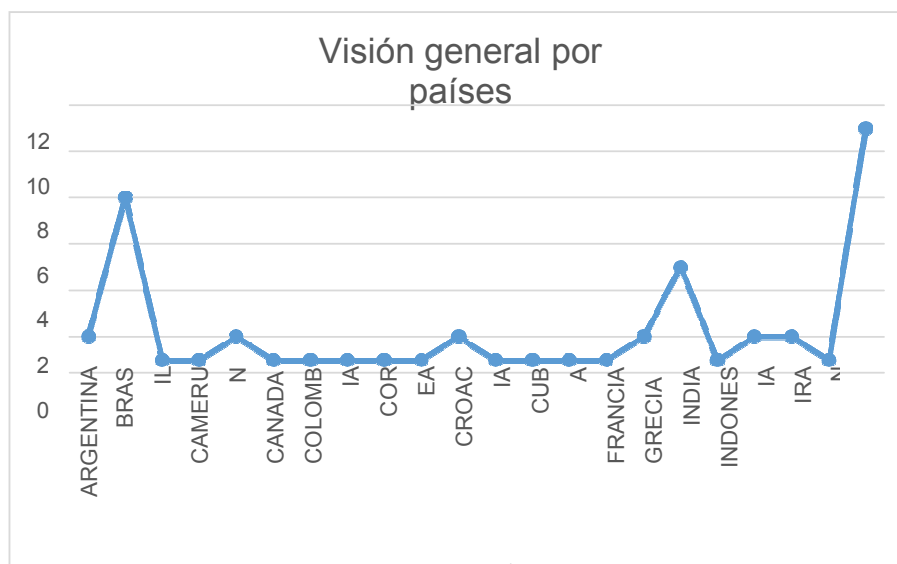
Elaboración propia

De las 74 fuentes de información 48 se usaron para analizar la casuística en el campo del bibliotecólogo y 26 en torno a alcances de concepto en cada categoría.

Gráfico N. 3 Porcentaje de fuentes de información por tipo de uso

Fuente: Bases de Datos

Elaboración propia

4.1.1. Estructuración de los resultados por casuística en el ámbito bibliotecario.**Por Países****Gráfico N. 4 Visión general por países**

Fuente: Bases de Datos

Elaboración propia

La evolución de los estudios sobre los factores del desempeño laboral que mejoran el rendimiento en el bibliotecólogo demuestra que la mayor cantidad de documentación proviene de Estados Unidos con once artículos, seguido de Brasil con ocho documentos y, por último, Nigeria con cinco documentos.

Gráfico N. 5 Desempeño laboral en el bibliotecólogo (países)

Fuente: Bases de Datos

Elaboración propia

La evolución de los estudios sobre el desempeño laboral en el bibliotecólogo demuestra que la mayor cantidad de documentación proviene de Brasil.

Gráfico N. 6 Factores motivacionales en el bibliotecólogo (países)

Fuente: Bases de Datos

Elaboración propia

La evolución de los estudios sobre el desempeño laboral en el bibliotecólogo demuestra que la mayor cantidad de documentación proviene de USA .

Gráfico N. 7 Clima organizacional en el bibliotecólogo (países)



Fuente: Bases de Datos

Elaboración propia

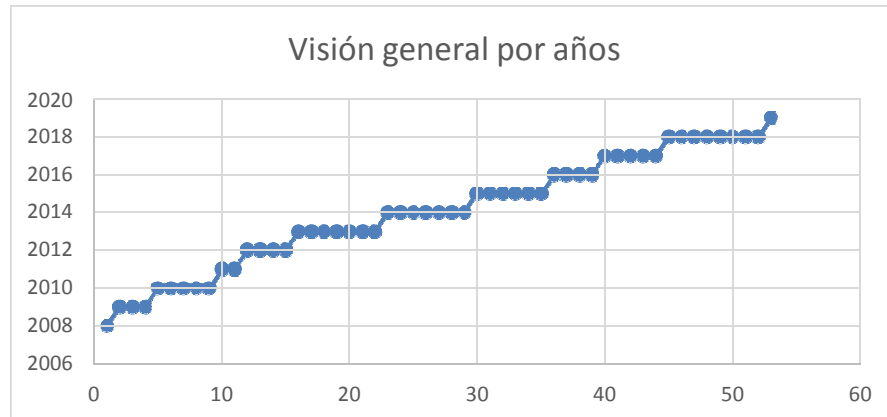
La evolución de los estudios sobre el clima organizacional en el bibliotecólogo demuestra que la mayor cantidad de documentación proviene de USA

Gráfico N. 8 Satisfacción laboral en el bibliotecólogo (países)

Fuente: Bases de Datos

Elaboración propia

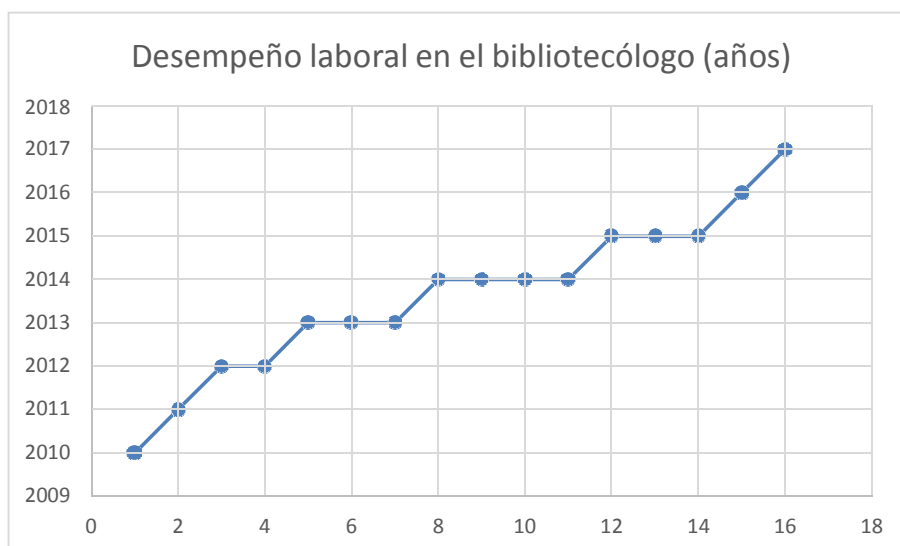
La evolución de los estudios sobre el clima organizacional en el bibliotecólogo demuestra que la mayor cantidad de documentación proviene de USA.

Por años**Gráfico N. 9 Visión general por años**

Fuente: Bases de Datos

Elaboración propia

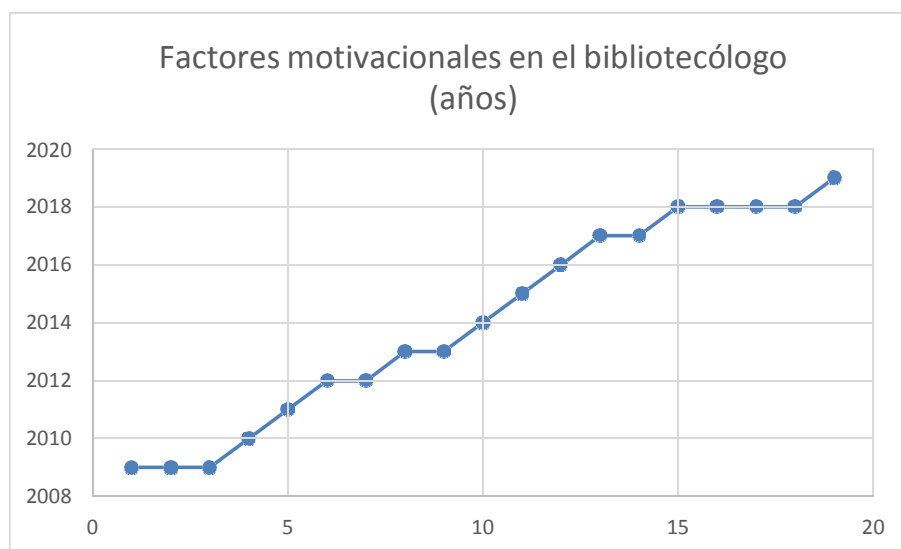
La evolución de los estudios sobre los factores del desempeño laboral que mejoran el rendimiento en el bibliotecólogo demuestra que la mayor cantidad de documentación se realizó en el año 2018.

Gráfico N. 10 Desempeño laboral en el bibliotecólogo (años)

Fuente: Bases de Datos

Elaboración propia

La evolución de los estudios sobre el desempeño laboral en el bibliotecólogo demuestra que la mayor cantidad de documentación se realizó en el año 2014.

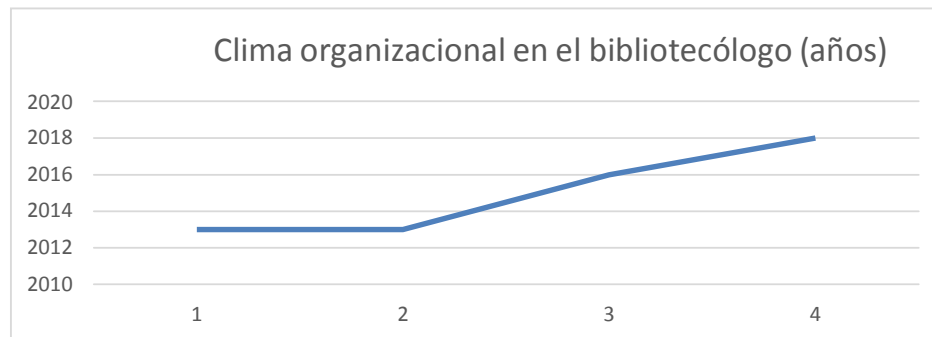
Gráfico N. 11 Factores motivacionales en el bibliotecólogo (años)

Fuente: Bases de Datos

Elaboración propia

La evolución de los estudios sobre los factores motivacionales en el bibliotecólogo demuestra que la mayor cantidad de documentación se realizó en el año 2018.

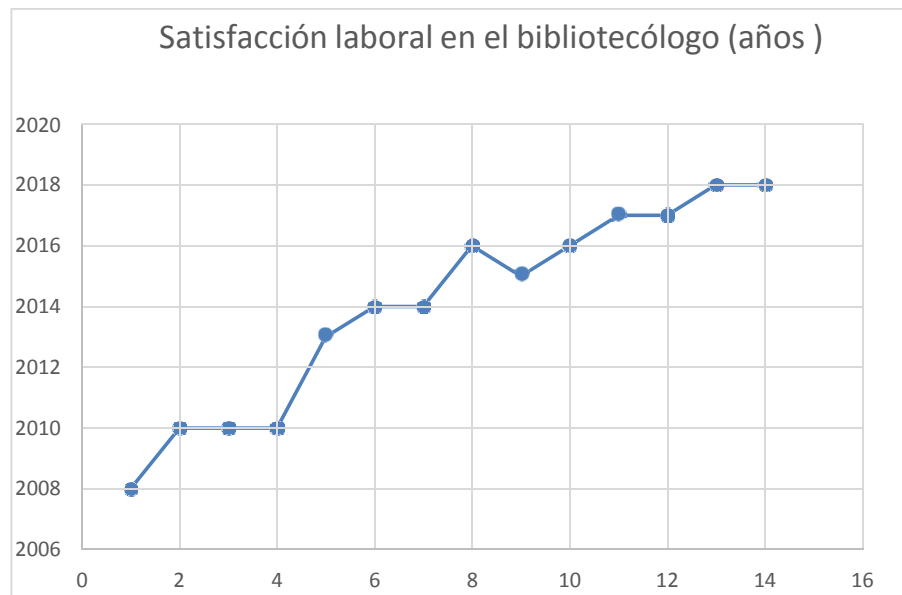
Gráfico N. 12 Clima organizacional en el bibliotecólogo (años)



Fuente: Bases de Datos

Elaboración propia

La evolución de los estudios sobre el clima organizacional en el bibliotecólogo demuestra que la mayor cantidad de documentación se realizó en el año 2013.

Gráfico N. 13 Satisfacción laboral en el bibliotecólogo (años)

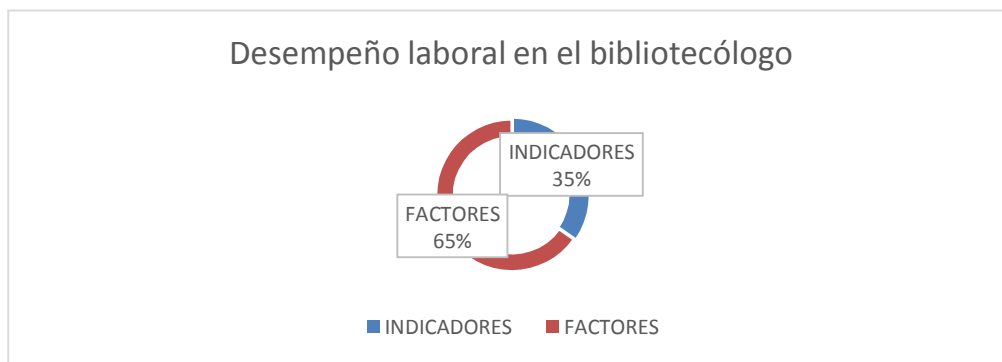
Fuente: Bases de Datos

Elaboración propia

La evolución de los estudios sobre la satisfacción laboral en el bibliotecólogo demuestra que la mayor cantidad de documentación se realizó en el año 2010.

Por temática:

Gráfico N. 14 Desempeño laboral en el bibliotecólogo (temática)



Fuente: Bases de Datos

Elaboración propia

En los casos encontrados sobre la literatura referida al desempeño laboral en el bibliotecólogo, el 65 % se encuentran asociados a los factores y el 35 % a los indicadores.

Gráfico N. 15 Factores motivacionales en el bibliotecólogo (temática)



Fuente: Bases de Datos

Elaboración propia

En los casos encontrados sobre la literatura referida sobre los factores motivacionales en el bibliotecólogo, el 30 % se encuentra asociada a la motivación

intrínseca, el 27 % a la motivación extrínseca, el 20 % a capacitaciones, el 7 % al perfil profesional y desmotivación, el 6% a los salarios y el 3% al trabajo en equipo.

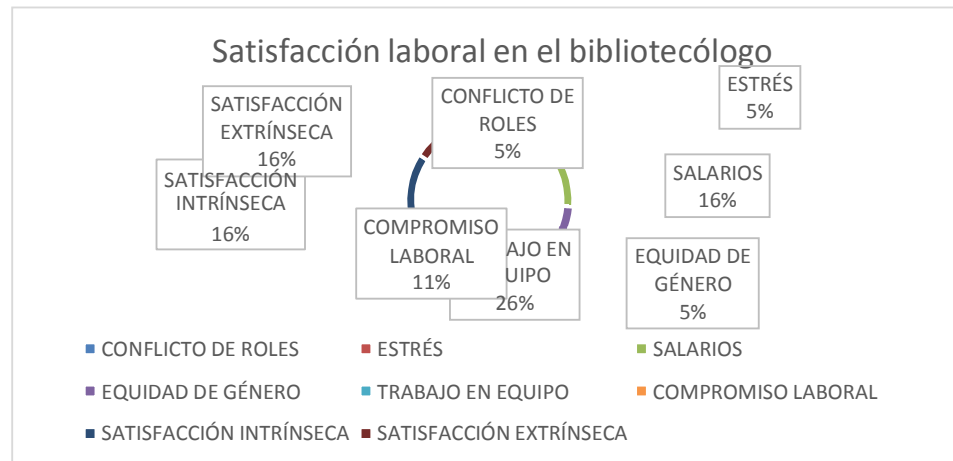
Gráfico N. 16 Clima organizacional en el bibliotecólogo (temática)



Fuente: Bases de Datos

Elaboración propia

En los casos encontrados sobre la literatura referida sobre el clima organizacional en el bibliotecólogo, el 29 % se encuentra asociado a la cooperación y comunicación, el 28% al intercambio de conocimientos y el 14 % en coordinación.

Gráfico N. 17 Satisfacción laboral en el bibliotecólogo (temática)

En los casos encontrados sobre la literatura referida sobre la satisfacción laboral en el bibliotecólogo, el 26 % se encuentra asociada al trabajo en equipo, el 16 % a satisfacción extrínseca e intrínseca y salarios respectivamente, el 11 % al compromiso laboral y el 5 % a conflicto de roles, equidad de género y estrés.

4.1.2. Categorización

Categorización

Las categorías seleccionadas se encuentran en relación con el desempeño laboral, siendo en primer orden los conceptos en torno al desempeño laboral y sus implicancias en el bibliotecólogo, en segundo orden la motivación laboral, incluyendo las teorías motivacionales y su relación con el bibliotecólogo. En tercer orden, el clima organizacional con sus teorías e implicancias en el bibliotecólogo. Por consiguiente, se complementa con la satisfacción laboral a nivel general y su relación con el bibliotecólogo

Secuencia

El presente estado de arte describe la literatura referida a los factores del desempeño, comprendidos en primer orden, la motivación laboral, se examinan diversos conceptos en torno a sus definiciones, acompañado de las teorías motivacionales. En segundo lugar, el clima organizacional y diversas posturas de autores en torno a sus concepciones. A continuación la satisfacción laboral con diversos autores encontrados en la literatura.

Posteriormente, se examina la literatura referida a la motivación laboral al bibliotecólogo encontrada en los últimos diez, luego de examinar la literatura referida al clima organizacional al bibliotecólogo encontrada en los últimos diez y se examinar la literatura referida a la satisfacción laboral al bibliotecólogo encontrada en los últimos diez.

4.2. Análisis teórico conceptual de los factores del desempeño laboral

4.2.1 Desempeño laboral

Para Martinez (2015), el desempeño laboral es la medición de ejecución eficiente de los trabajadores para la organización con la finalidad de acuerdo a las metas de la institución, es decir el empleado debe trabajar con menos esfuerzo y mayor eficiencia Asimismo para Cardona y Zambrano (2014) el desempeño laboral se refiere a múltiples variables que determinan, habilidades, competencias que determinan que se esperan de un empleado para que desarrolle sus funciones destinadas dentro de la institución. Según Khan et al. (2017), el desempeño laboral es dependiente del compromiso organizacional y de la satisfacción laboral

En ese sentido, Rodríguez, Retamal, Lizana y Cornejo (2011) consideran que no existe consenso en la literatura sobre las variables que interfieren en el desempeño laboral, sin embargo, por consiguiente el desempeño laboral es la medición de la forma en que se realizan diversas actividades dentro de una organización. Por su parte, Matabanchoy-Tulcán, Alvarez-Pabón y Riobamba (2019) afirman que el significado de evaluar el desempeño laboral se refiere a recoger información relevante para medir la eficiencia de un trabajador en una determinada institución, que, para Oliveira et al. (2019), el rendimiento competente se encuentra asociado a la calidad del trabajo con excelencia. Además del

desempeño laboral, parten otros tipos de desempeño dentro de una organización para Páez (2010). Nos referimos al desempeño social corporativo, que indica si los trabajadores son conscientes de su responsabilidad social dentro de una institución, al mismo tiempo se encuentra relacionado a la satisfacción laboral con respecto al desempeño y compromiso de los empleados.

Se deduce que el desempeño laboral se encuentra vinculado a múltiples factores, sin embargo la evaluación del desempeño si da resultados, dependiendo de lo que se requiera estudiar, en torno a la calidad del trabajo u otros agentes. Cabe resaltar que la recopilación de dicha información se obtiene por medio de cuestionarios que permiten medir el desempeño laboral.

4.2.2 Desempeño laboral en el bibliotecólogo

Según Usman (2014), el nivel de desempeño laboral de los bibliotecólogos ante todo mide la efectividad en sus actividades laborales diarias. Posteriormente, su competitividad en el trabajo técnico, la aplicación adecuada de sus conocimientos en la práctica profesional, la percepción que tienen sobre su rol dentro de la institución, la anticipación de los problemas que puedan surgir dentro de la unidad de información, la forma que responden ante diversas situaciones problemáticas, el contacto que mantienen con las personas en el trato, la consistencia en el trabajo y la confiabilidad que se percibe del bibliotecólogo.

Asimismo, Suhardini y Agustina (2017) observan que la implementación estándar que mide el desempeño laboral del bibliotecólogo, esto es, un producto sobre la opinión, los resultados demostraron que un gran número se mostró de acuerdo. Del mismo modo, al analizar los resultados obtenidos de los estándares para el rendimiento del bibliotecólogo, se mostró una preocupación en torno a los factores externos en los diversos tipos de unidades de información.

Siguiendo la línea de propuestas de indicadores de los niveles de desempeño laboral del bibliotecólogo, Amusa, Iyoro y Olabisi (2013) sugieren que se debe calificar desde bien, bastante bien, realizado y realizado incorrectamente. Estos indicadores denotan, en primer lugar, el quehacer profesional; en segundo lugar, el aporte del bibliotecólogo para la institución; en tercer lugar, las habilidades interrelacionales con sus compañeros; en cuarto lugar, la exactitud de llegada a la hora de entrada a su jornada laboral; en quinto lugar, la rapidez con la que atiende al usuario; y, finalmente, las competencias de comunicación.

Posteriormente, Khan, Masrek y Nadzar (2015) nombra otros indicadores laborales que evalúan las competencias de los bibliotecólogos, y, las habilidades de préstamo, de acceso, de adaptación de habilidades, selección de documentos. Asimismo, se deduce que el desempeño laboral es variable dependiente de otras, por ejemplo, las competencias, satisfacción y compromiso organizacional. Finalmente Según Khan et al. (2017). El desempeño laboral es dependiente de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, en ese sentido se requieren nuevas habilidades y competencias tecnológicas para ofrecer los servicios, además se necesita una nueva formación del bibliotecólogo con una mayor cantidad de capacitaciones acorde a las tecnologías.

Finalmente, sobre la percepción de los bibliotecólogos sobre sí mismos, según Lamptey, Boateng y Antwi, I. (2013), los bibliotecólogos académicos de las universidades del sector público en Ghana, acorde a la propia percepción que tienen sobre sí mismos consideran que hacen lo posible con respecto a sus actividades diarias, es decir se esfuerzan de sobremanera para mejorar su desempeño laboral (87 %). Sin embargo, un 17 % se siente con el potencial para realizar más actividades aparte de las designadas, y casi un existente 1% se autopercibía como no productivo.

Se infiere que los diversos indicadores se encuentran relacionados a la medición del desempeño laboral, sin embargo el desempeño laboral al ser una variable dependiente se encuentra con diversos agentes que interfieren sobre ella, al tener un resultado cuantificable sobre el desempeño laboral, con lo cual se dan recomendaciones. Para Díaz Ríos et al. (2014), los resultados de recuperación y búsqueda de información en bibliotecólogos de la salud es insuficiente para satisfacer las demandas de los usuarios, Jayraman et al. (2015) advierte que las percepciones del personal de bibliotecas especializadas en farmacia sobre sus actividades laborales consideran que con el personal no se abastece para realizar a cabalidad todas las actividades, es decir, existe una insuficiencia de trabajadores, sin embargo, se autoperciben como satisfechos con las colecciones y sus puestos laborales. Según Inazawa y Baptista (2012), el bibliotecólogo referencial debe lograr que el usuario obtenga la información de manera oportuna y debe presentar habilidades interpersonales para el trato con el usuario. Asimismo, Rodrigues de Amorim y Morato do Amaral (2011) aseveran que la generación de conocimiento, al analizar la información es relevante para el rol fundamental del bibliotecólogo. Agregan luego que los bibliotecólogos deben manejar recursos de información y las nuevas tecnologías de información y comunicaciones. Moreiro (2012) señala que en las bibliotecas universitarias se deben atender las necesidades principalmente tecnológicas para el usuario;

además, el bibliotecólogo debe dominar las tecnologías de la información, diseñar y crear páginas web, poseer conocimientos de idiomas y gestión; emplear habilidades interpersonales para una adecuada socialización. Finalmente, Tomaél et al. (2014) afirma que los bibliotecólogos necesitan creatividad para los nuevos productos de servicios, para lo cual deben ir de la mano con la tecnología: usar las redes sociales, las bases de datos y la aplicación de dispositivos móviles.

Se concluye que el desempeño laboral del bibliotecólogo debe mejorar, puesto que presenta niveles bajos; sin embargo, nos genera un panorama acerca de lo que debemos implementar para mejorar. Hess (2015) propone que los bibliotecólogos de las universidades deben brindar programas de alfabetización informacional para la cultura informativa de los estudiantes; añade Bresane (2010), con el fin de responder a las necesidades de los usuarios que requieren herramientas tecnológicas. Sin importar donde nos encontremos residiendo, Gibaja (2013) afirma que los bibliotecólogos, en su mayoría, trabajan en bibliotecas, archivos y centros de documentación. Para Ping Peng (2014), el desempeño contextual está relacionado con la satisfacción laboral, y del mismo modo es la productividad en designación de actividades al bibliotecólogo. Por último, Fioravante (2014) sugiere que se debe trabajar en redes de bibliotecas para mejorar las relaciones entre instituciones.

4.3. Motivación laboral

La motivación es mantener, energizar o minimizar una acción debido a factores propios de la necesidad humana psicología y externos (Umeozor, 2018). Por su parte, Huilcapi, Castro y Jácome (2017) advierte que para la existencia de motivación se necesita de un estímulo para satisfacer cierta necesidad hacia una acción. Asimismo, el estímulo va aumentando, decreciendo o manteniéndose, a su vez se manifiestan según nuestras actitudes reflejadas en las conductas. Además, las actitudes positivas manifiestan una motivación positiva que mejora el desempeño laboral y crea bienestar a nivel personal y laboral. Para Zapata-Rivera y Llanos (2018), los factores motivacionales se encuentran relacionados con los objetivos de la institución y de la productividad del trabajador; por consiguiente, se requiere determinar los factores internos y externos que puedan influir sobre la motivación.

Se debe resaltar que el factor humano es importante para el desarrollo de la institución. Según Samino, Rivero y Pérez del Campo (2009), el predominio de la

motivación se realiza en la jornada laboral, es decir, es la mayor parte de nuestro tiempo invertido. Además, la motivación ayuda al bienestar mental de los trabajadores. Para autores como Batista, Gálvez e Hinojosa (2010), la motivación se refiere a una conducta asociada a la equivocación o acierto, dependiendo de una interpretación, la motivación concierne diversos aspectos de nuestra vida.

Se deduce que los diversos autores mencionados concuerdan que la motivación es un sentido de la importancia y elemento fundamental para actitudes positivas en las organizaciones que están relacionadas con las metas de las instituciones.

La motivación se encuentra entendida como un impulso, estímulo para realizar de determinada acción, a su vez la motivación no se debería apartar de la institución, pues de ello depende en bienestar y desarrollo profesional, y personal. Asimismo, la motivación laboral, constituye normalmente un gran número de horas invertidas a la semana en nuestro centro laboral.

4.3.1 Teorías motivacionales

Para Samino, Rivero y Pérez del Campo (2009), existen dos tipologías de teorías motivacionales. En primer lugar, las teorías de contenido que estudian los aspectos que motivan a las personas; a diferencia de las teorías de procesos, que se enfocan en las acciones que logran motivar a las personas. En cuanto a teorías de contenido tenemos, en primer lugar, la teoría de Maslow (1943), citado por Carrillo et al (2009), que introduce el concepto de una pirámide de necesidades de cinco niveles, por consiguiente, para pasar al siguiente nivel se debe satisfacer al anterior.

En primer lugar, se encuentran las necesidades fisiológicas comprendidas por la respiración, alimentación, descanso. En segundo lugar, la seguridad comprendida por recursos, moral, empleo, entre otros. En tercer lugar, afiliación, intimidad sexual, etc. En cuarto lugar, reconocimiento que conlleva a la autorrealización, confianza y éxito. En quinto lugar, en la cúspide de la pirámide se encuentra la autorrealización, la cual, abarca desde la moralidad, la espontaneidad hasta la falta de prejuicios.

A pesar de ello, se considera que para pasar de un nivel a otro no es necesario satisfacer el anterior. Sergueyevna y Mosher (2013) aluden que se pueden tener necesidades superiores sin necesidad de preocuparse por las básicas, es decir, se pasa de una jerarquía a otra. Por ejemplo, se puede tener reconocimiento, pero carecer de seguridad.

Posteriormente, otra teoría de contenido es la teoría de Herzberg, donde existen dos factores motivacionales, explican Monroy y Sáez (2012): los factores internos que están ligados con la satisfacción en el trabajo y los factores higiénicos que se encuentran vinculados directamente con el descontento laboral. En primer lugar, los factores intrínsecos serían los factores motivadores y los factores higiénicos serían los factores externos. Para González y Parra (2018), la teoría de Herzberg es una teoría factorial, conformada por los factores intrínsecos y factores higiénicos. Por ende, los factores intrínsecos son propios de la persona. Asimismo, dicha teoría es usada en cualquier tipo de institución sin importar la capacidad de la misma.

Siguiendo la línea de las teorías de contenido se encuentra la Teoría de Alderfer que, según Naranjo (2009), se deriva de la teoría de Maslow, pues presenta tres dimensiones particularmente similares. En primera instancia, las necesidades para sobrevivir, esto es, la necesidad de alimentarse, descansar; en conjunto, las necesidades fisiológicas. En segunda instancia, las necesidades de filiación, la interacción con otros seres humanos de manera afectiva. En tercera instancia, la necesidad de autorrealizarse, con el fin de crecer personalmente para obtener un bienestar satisfactorio interno, el logro y el reconocimiento a nuestros esfuerzos.

Finalmente, dentro de las teorías de contenido de la motivación prosigue la teoría de McClellan, que alega la existencia de tres motivaciones principales en el ser humano. Primeramente, la necesidad del logro, es decir, el reconocimiento constante, las personas enfocadas en la necesidad del logro desean retroalimentación, desafíos que le permitan ponerse retos. En segundo lugar, la necesidad de poder, las personas que anhelan poder, el controlar a las personas y que obedezcan sus órdenes; de una manera positiva, puesto motivan a los demás a conseguir sus objetivos. En tercer lugar, la necesidad de afiliación, la necesidad de interactuar con los demás y ser socialmente aceptado. Por último, la necesidad de autoeficiencia, la cual consiste en creer que puedes realizar diversas actividades para conseguir los objetivos propuestos.

Se deduce, que la teoría de Maslow fue derivada y adaptada a teorías motivacionales de contenido, como es el caso de la teoría de Herzberg, a pesar de ello muestran un alcance de las diversas necesidades que provocan una motivación. Sin embargo, se rescata que se demuestran también contraposiciones de ideas en relación a que si es necesario satisfacer una necesidad para poder entrar a otra, como es el caso de los autores Sergueyevna y Mosher (2013) que consideraban que no había necesidad de satisfacer completamente una necesidad para pasar a otra de la pirámide de Maslow .

4.3.2 Factores motivacionales en el bibliotecólogo

La motivación, según Umeozor (2018), se puede dar de forma intrínseca y extrínseca. En primer lugar, según los factores intrínsecos se desarrollan en la capacidad de realizar acciones por la autorrealización, autosuperación, autodeterminación y autosatisfacción de uno mismo para desarrollar cierta actividad. Inclusive contribuye a la satisfacción laboral, realza la productividad y el rendimiento de los trabajadores. En segundo lugar, la motivación extrínseca se encuentra relacionada a factores externos, condiciones en las cuales se realiza el trabajo, y de las relaciones interpersonales.

Por otro lado, la motivación extrínseca es necesaria para prevenir la insatisfacción laboral. En el campo bibliotecológico existen diversos factores que influyen en la motivación laboral del bibliotecólogo a nivel intrínseco y extrínseco. Asimismo, en la presente investigación nos enfocaremos principalmente en los factores internos encontrados en la literatura, puesto que son los más abundantes en los artículos estudiados.

Entre los factores intrínsecos podemos encontrar, en primer lugar, el trabajo intelectualmente estimulante que, según Jones (2010), las personas formadas en Bibliotecología, dedicadas a desempeñar su profesión en bibliotecas escolares, denotan un perfil de tipo artista y social, como consecuencia de que sus padres, principalmente las madres, tuvieron un papel crucial en la realización de sus tareas escolares, preocupándose por las altas calificaciones, además de inculcar en el profesional el respeto por los demás y el logro académico. Por esta razón presentan una alta y reforzada motivación al laborar en bibliotecas escolares.

En segundo lugar, la satisfacción que se siente al trabajar con niños. En el caso de los bibliotecólogos de las bibliotecas escolares, ellos perciben un mayor reconocimiento por parte de los infantes, a diferencia de otro tipo de usuarios; sin embargo, la elección de este tipo de unidad normalmente no se da por disposición propia, sino por otros factores como los horarios de clases, ya que se asemejan a los horarios que comparten con sus hijos, el desempleo, etc. A pesar de ello, hay escasez de profesionales bibliotecólogos en bibliotecas escolares e infantiles.

Se deduce que la influencia de los padres en la elección de la profesión de Bibliotecología se encuentra orientada a las habilidades de los hijos, debido a que desarrollan un perfil artístico y social, es decir, las capacidades de la memoria,

comunicación adecuada, del mismo modo, influye directamente en el desarrollo de su desempeño a causa de que se da un gusto por el ambiente de trabajo, cómodo y agradable. Sin embargo, considero que un factor negativo en las bibliotecas escolares es la poca elección de los jóvenes para trabajar en ellas, según Walker y Calvert (2015), en las bibliotecas escolares de Nueva Zelanda hay pocos bibliotecólogos masculinos, a su vez, la motivación del personal de la biblioteca parte del deseo de mejorar la próxima generación, participando activamente con los docentes; no obstante, el factor extrínseco que juega en contra, suelen ser los salarios bajos en las escuelas públicas.

Se considera que, para la sociedad, la Bibliotecología es relacionada con el cuidado de los niños bajo un perfil femenino, el cual se ve reflejado en nuestras bibliotecas escolares, debido a que la presencia predominante femenina en la educación es una realidad.

En tercer lugar, el desarrollo a nivel profesional, según Lamptey, R., Boateng, M. y Anti, I. (2013), contribuye a la motivación intrínseca de los bibliotecólogos. Los profesionales con estudios culminados en Bibliotecología tienen la necesidad de especializarse en una materia específica y continuamente buscan diversas capacitaciones para su desarrollo a nivel profesional y laboral. A juicio de Martín (2009), con relación a las especializaciones, es recomendable que el bibliotecólogo estudie cursos asociados a la tecnología, es decir, debe ser un profesional que maneje servicios web, servicios de Internet, servicios informáticos, sistemas de información, sistemas de automatización, gestor de sistemas, gestor informático. Asimismo, como sugiere Aharony (2014), se aconseja la adaptación tecnológica para los estudiantes de Bibliotecología y profesionales de la información. Esta idea es reforzada por Miranda y Vieira da Cunha (2011), quienes indican que el bibliotecólogo debe manejar como nuevas competencias las interpretaciones de la información de manera crítica, capacidades empresariales, facilidad para negociar y de gestión, habilidades interpersonales y el trabajo en equipo, la especialización a su vez se puede dar dependiendo de la unidad de información. Para Sierra (2013), los bibliotecólogos comunitarios deben tener competencias en torno a la recuperación de la información, manejo de fuentes y recursos de información, como también de sistemas para la organización de la información. Sin embargo, las capacitaciones, según Cordeiro de Almeida (2018), rescatan la importancia del bibliotecólogo como administrador de unidades de información y gestor de los recursos humanos.

Por esta razón, necesitan una flexibilidad en sus horarios de trabajo, puesto que precisan realizar actividades extracurriculares fuera de su jornada de servicio. Además, se debería persuadir a la constante capacitación del bibliotecólogo, debido a que permite el desarrollo de ellos mismo y de la unidad de información, un estilo de vida que les permite una mejor adaptabilidad a las necesidades de crecimiento profesional y personal.

En cuarto lugar, Alajim (2019) enfatiza que el reconocimiento es un factor intrínseco destacado para los profesionales bibliotecólogos, ya que deben ser reconocidos como claves de éxito para sus determinadas unidades de información, es decir, participar activamente en la toma de decisiones.

Un ejemplo de ello, es un alcance de la situación del bibliotecario público municipal. Cuesta et al. (2012) revela que el bibliotecario público municipal es reconocido, primero, por la comunidad infantil; luego, la comunidad estudiantil; por último, la administración pública. Por lo tanto, en los concursos públicos, el perfil del personal de biblioteca, se encuentra relacionado con otras especialidades como Administración, Educación o afines, no necesariamente con un profesional bibliotecólogo.

Por otro lado, según Oliver (2018), los bibliotecólogos de bibliotecas académicas son más jóvenes, con menos de 35 años de edad y con roles especializados innovadores. Si los comparamos frente a otros tipos de bibliotecas, además de la motivación, la diferencia radica en la intención de crear nuevos servicios y funciones. Por lo tanto, sugiere que las funciones de la biblioteca deben estar relacionadas con la formación profesional. Inclusive, De Miribel (2017) sostiene que para desmotivar a un bibliotecario, en primer lugar, se requiere no considerarlo como un elemento relevante para la organización; en segundo lugar, no hacerlo mención, rechazar sus propuestas; por último, ignorarlo. Se colige que los directivos deben reconocer al bibliotecólogo y hacerlo participar en proyectos importantes, no responderle con desprecio, ni dudar de sus capacidades, puesto que ayuda a la autoestima del trabajador y motiva al personal a seguir desempeñándose de la mejor forma posible.

A su vez, sobre la rotación laboral, De Miribel (2017) indica que la red de estructuras fomenta a que el bibliotecólogo caiga en el aburrimiento de sus funciones, puesto que al realizar las habituales labores bibliotecarias, se produce una monotonía, en consecuencia, provoca en los trabajadores un estrés poco controlable, causado por la actividad rutinaria y la sensación de no poder adquirir nuevas competencias a nivel profesional, incluso personal. Se deduce que si los empleados se erigen por una sola línea

constante por demasiado tiempo, esta crea rechazo hacia sus labores, debido a que no encuentran nuevas actividades para realizar que impliquen un crecimiento tanto profesional como personal.

En este sentido, el enriquecimiento laboral se realiza de manera vertical, Mallaiah y Yadapadithaya (2009) muestran a los bibliotecólogos de las universidades en ocasiones sin oportunidades de avance y en el mismo grado que los docentes; por lo que se genera la desmotivación laboral. Umeozor (2018) explica que el enriquecimiento laboral, consiste en la delegación de poder para ciertas actividades de crucial importancia para la organización, por tanto, permite mejorar los conocimientos de la persona, además promueve el desempeño laboral por medio de una mejoría de las labores.

Para Martin (2017), el liderazgo transformacional debe estar presente en las organizaciones y los bibliotecólogos no son la excepción, pues forma personas capaces de tener iniciativa y tomar situaciones en que se pueda dar contratiempos. Desde mi punto de vista, el enriquecimiento laboral ayuda al trabajo en equipo, mientras que el liderazgo transformacional los motiva a seguir como un equipo consciente de los objetivos y las metas particulares de la unidad de información, es decir se necesita establecer más equipos de trabajo con roles establecidos.

Para concluir, los factores internos ayudan al desarrollo individual y laboral del personal, debido a que permiten una mejor identificación con la organización, un mayor grado de bienestar consigo mismo, además, el recurso humano siente que existe un significado con las actividades que desempeña dentro de la institución, se siente valorado y con aproximaciones a desarrollarse profesionalmente, en el caso particular de los bibliotecólogos, mejora su estatus social y la percepción que puedan tener de sí mismos con sus colegas. Cabe resaltar que, al revisar la literatura, el bibliotecólogo valora más el desarrollo profesional y la oportunidad de obtener responsabilidades que vayan acorde a las capacitaciones que pueda obtener por sí mismo y la organización, a su vez, el bibliotecólogo busca especializarse en sus conocimientos, y obtener facilidades en torno a sus horarios de jornada laboral y crecimiento profesional.

Entre los factores extrínsecos, detallaremos los datos más relevantes que obtuvimos de la revisión de la literatura. En primer lugar, el salario, una realidad adversa para los profesionales de la información, según Cuesta, F. et al. (2012), se aprecia en las bibliotecas del sector público municipal, ya que el personal labora por el sueldo mínimo vital. Además, el perfil de los puestos, tienden a la realización de labores administrativas, en la mayoría de casos, presentan en sus convocatorias la preferencia por otro tipo de

profesionales, por lo que no es primordial que sea un bibliotecólogo. Por consiguiente, la licenciatura se muestra atractiva por un largo periodo de tiempo para el profesional de la información.

El desarrollo profesional del bibliotecólogo en ese sentido, no sigue, la tendencia de formarse a nivel de posgrado debido a que no es un requisito obligatorio para los puestos. Se deduce que los requisitos de los puestos de los bibliotecólogos deben estar acordes a las actividades que realizan, asimismo, debería existir filtros en la selección del personal, de tal manera que no se creen especulaciones en torno a las contrataciones e incluso deberían certificar sus competencias cada cierto tiempo. En ese sentido, las asignaciones políticas, según De Miribel (2017), traen como consecuencia la desmotivación del profesional bibliotecólogo, debido a que se encuentran trabajando, en muchos casos, profesionales no expertos en la materia bibliotecológica en puestos directivos de bibliotecas y museos. Finalmente, la reducción del presupuesto, según De Miribel (2017), produce desmotivación en el bibliotecólogo, debido a que la reducción del personal se vuelve en un temor agravante en su desempeño laboral.

Se deduce que las asignaciones políticas crean inestabilidad en el personal, puesto que a cada periodo político sucedería un cambio brusco de trabajadores, en muchos casos los bibliotecólogos pueden sentir cierto temor a esa adaptación de cambio, que baja sus niveles de motivación y los desalienta a seguir desempeñando con efectividad y eficiencia en sus puestos laborales. A su vez, su poca motivación traería como consecuencia un desequilibrio entre sus vidas laborales y personales.

A su vez, las condiciones laborales, Kim (2016) indica que los acondicionadores en oficinas y la iluminación correcta influyen en las condiciones laborales mínimas a cumplir, asimismo, el espacio debe tener una adecuada infraestructura para la eficiencia en la realización de actividades especializadas.

Siguiendo esta línea, se deduce que el clima organizacional es fundamental como parte de los factores extrínsecos, la cultura de la institución, los valores, las costumbres adoptadas, por parte de la dirección encargada y la distribución de jerarquías, asimismo las funciones por cada área. Se considera que se encuentra asociado a los servicios de conectividad.

En las bibliotecas rurales, comunitarias, públicas, municipales, parroquiales, de frontera, existen servicios de conectividad, pero no en todas las unidades de información se presenta de la misma forma. Aharony (2015) afirma que el bibliotecólogo manifiesta una gran motivación en la mejora de sus competencias para la utilización de libros electrónicos;

sin embargo, otra vez y desde mi punto de vista, los servicios de conectividad no se presentan de la misma forma en las unidades de información, depende de la realidad en la que el profesional se encuentre, sobre todo en lugares rurales.

Además, según Mallaiah y Yadapadithaya (2009), los beneficios de vivienda en bibliotecas universitarias son una alternativa para la comodidad de los bibliotecólogos, ya que la distancia a sus puestos de trabajo es un factor motivacional “muy importante” para los trabajadores: facilita el traslado de un lugar a otro en determinada hora. Del mismo modo, el reembolso y los subsidios de los gastos médicos son una alternativa viable para motivar a los bibliotecólogos, en las unidades de información, puesto que se presentan riesgos a adquirir ciertas enfermedades. Asimismo, ante un siniestro o atentado a la biblioteca, el personal bibliotecólogo debe ser atendido.

Posteriormente, la burocracia, factor extrínseco relevante, es consecuencia de la administración de la organización en la que labora el bibliotecólogo, principalmente en el sector público, como consecuencia de que no se otorgan beneficios a los bibliotecólogos en el plazo correspondiente, según la normativa vigente; sin añadir que pone trabas para la adquisición de material.

Finalmente, Zemengue (2018) describe los diversos factores externos en la educación bibliotecaria en Camerún. En primer lugar, la cultura organizacional no desarrollada; en segundo lugar, el ámbito laboral; en tercer lugar, la normatividad en cultura, educación y biblioteca; posteriormente, el desarrollo económico del país de Camerún.

Se deduce que todos factores externos se encuentran asociados a los agentes que puedan afectar al bienestar del personal, en cuestiones de sus condiciones del trabajo, debido a que el trabajador debe laborar con una adecuada infraestructura, iluminación, seguridad, un salario, etc. A su vez el bibliotecólogo se ve afectado por condiciones sociales, políticas y económicas. En ese sentido se debe velar por brindarle al bibliotecólogo seguridad y reconocimiento en sus actividades laborales. Cabe resaltar que los factores motivacionales tanto internos como externos ayudan al bibliotecólogo a desempeñar mejor sus funciones, a desarrollarse profesional y laboralmente y contribuir con la responsabilidad social

4.4. Clima organizacional

El clima organizacional, según Díaz Carrasco (2018), contribuye a una mejoría en el ambiente laboral y crea felicidad, cuando se presentan conflictos se crea estrés, por ello se recomienda flexibilidad en las jornadas de trabajo, cabe resaltar que la felicidad se encuentra vinculada con la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el clima de la institución. Asimismo, se rescata el vínculo entre personas para crear un clima organizacional respetando los espacios personales de cada individuo dentro de la organización. Sin embargo, el clima organizacional no solo generaría bienestar en los trabajadores, sino también satisfacción laboral.

Para Pedraza (2018), son tres factores del clima organizacional influyen de manera positiva en la satisfacción laboral. En primer lugar, la identidad con la organización, en ese sentido destaca una diferencia entre el sector público y privado, estos últimos presentan mayor identidad con la organización; en segundo lugar, el apoyo, es decir, la cooperación entre colegas en diversas actividades; y, en tercer lugar el ambiente familiar.

Además de los factores indicados según Zenteno-Hidalgo y Durán (2016), entre las dimensiones a considerarse en el clima organizacional, se encuentran el intercambio de ideas, las relaciones interpersonales entre colegas, el agradecimiento, el entorno físico, la adaptación a las circunstancias; sin embargo, consideran que debería existir un modelo que se ajuste a un análisis factorial en torno al clima organizacional. Al evaluar el clima organizacional, Cardona y Zambrano (2014) señalan que los instrumentos de medición no se adecúan al componente teórico del clima organizacional, a pesar de ello, sí existen importantes factores que influyen sobre el clima organizacional.

En primer lugar, el liderazgo, esto es, la percepción que tienen sobre los directivos y empleadores. En segundo lugar, la interacción social que se reflejan en actitudes vistas en la organización. En tercer lugar, la motivación, un componente fundamental debido a que influye en las conductas propias de la persona. Posteriormente, el sistema de recompensas, es decir los incentivos monetarios para la labor desempeñada por el bibliotecólogo. Finalmente, la percepción de los empleados sobre la organización, en especial, los directivos.

Se infiere que un adecuado clima organizacional genera bienestar y contribuye al compromiso del trabajador con la organización, permaneciendo en su puesto de trabajo; sin embargo, los instrumentos de medición para saber el grado de influencia en la satisfacción

laboral y el desempeño laboral son escasos. Pero, se rescata la cooperación entre colegas y la percepción de los empleadores hacia sus directivos, asimismo, se debería valorar la importancia del clima organizacional por las autoridades.

4.4.1 Clima organizacional en el bibliotecólogo

En el presente estudio, se pudo comprobar que existen pocas investigaciones en cuanto clima organizacional propiamente enfocado al bibliotecólogo. Chang (2013) señala que el clima organizacional adecuado permite el fluido de la información entre los profesionales, ya que promueve el intercambio de conocimientos entre los agentes de la organización. En primer lugar, se refuerza en el apoyo social, es decir, la sensación al vincularse e identificarse con la institución, referido a las expresiones de las personas al relacionarse entre miembros de la unidad de la información. En segundo lugar, el soporte de la gestión, la alta dirección, la percepción sobre los empleadores. De acuerdo con Lee et al. (2016), la socialización propicia puede lograr la retención de los bibliotecólogos en sus puestos de trabajo. Con respecto al compromiso organizacional, según Thackher et al. (2018), se debería ver reflejado en los servicios de carácter multidisciplinario hacia el usuario.

De la misma forma, Amusa, Iyoro y Olabisi (2013) consideran que el entorno laboral, es decir, el ambiente laboral, es propicio para aumentar o bajar el nivel de rendimiento laboral en los bibliotecólogos.

Se considera entonces el intercambio de conocimientos y cooperación entre colegas bibliotecólogos es un elemento importante para un clima organizacional adecuado, así mismo el sentido de cooperación en las diversas tareas asignadas. No cabe duda de que la percepción de los bibliotecólogos hacia sus superiores permite una mejor comunicación para las futuras circunstancias que pudieran aparecer, crea un entorno afectivo, sin caer en excesos de invasión al espacio vital de los trabajadores.

4.5. Satisfacción laboral

Desde la posición de Guerrero, Parra y Arce (2018), la satisfacción laboral se refiere a las actitudes y comportamientos del empleado frente a las actividades laborales. Se deduce de ese enunciado que nuestras reacciones, a su vez guiadas por nuestras motivaciones, desarrollan una mejoría en nuestro bienestar. En ese sentido, para Temkin y Cruz (2018), la satisfacción laboral se encuentra relacionada con la satisfacción personal y, a su vez, se encuentra vinculada con las actividades laborales, las cuales se pueden dar tanto en un sector formal como en un sector informal. Aunque se manifiesta una mayor satisfacción en un sector formal, es sabido que el sector informal siempre se encuentra presente en nuestra economía, como un mercado negro donde se trabaja con sueldos por debajo del mínimo vital requerido y con condiciones no reguladas hacia el personal, lo cual genera una insatisfacción laboral.

Siguiendo la línea, según Nieto (2016), la satisfacción laboral se puede dar, en primer lugar, a nivel general; en segundo lugar, de manera intrínseca, relacionada con los factores motivacionales internos; y, en tercer lugar, de manera extrínseca, vinculada con factores externos dentro de una institución. Se infiere que de la forma en que se mejor se incite la motivación en el trabajador se logrará una mayor satisfacción laboral.

Finalmente, como afirman Dura y Salaberría (2011), el nivel de satisfacción laboral se diferencia y se percibe de diferente forma en los hombres, las mujeres trabajadores y las personas minusválidas. De estos grupos, las mujeres se encuentran más satisfechas que los hombres, aunque no están de acuerdo en las condiciones físicas que se dan en los trabajos; mientras que, las personas minusválidas se encuentran disconformes con sus salarios. Se concluye que los trabajadores son distintos y perciben la satisfacción laboral de diferentes maneras, que varía de acuerdo a sus particulares características.

4.5.1. Satisfacción laboral en el bibliotecólogo

A juicio de Galbraith et al. (2016), en las bibliotecas universitarias se encuentra una mayor acumulación de estrés por parte de féminas en comparación a los colegas masculinos, asimismo, el equilibrio vida-trabajo es bajo al igual que el nivel de satisfacción laboral. En cuestión de los salarios, las féminas bibliotecarias se encuentran en desacuerdo con el sueldo remunerado a sus pares masculinos. Debido a que las bibliotecarias trabajarían más horas de la jornada laboral establecida, por consiguiente genera un estrés

significante en el trabajo: un agotamiento mayor. Sin embargo, con respecto a la realización profesional en las bibliotecas universitarias, los bibliotecarios y bibliotecarias se encuentran cómodos con sus posiciones. En líneas generales, los hombres encontrarían una mayor satisfacción laboral en las bibliotecas académicas que las bibliotecarias.

Se considera que las diferencias salariales entre hombres y mujeres en las bibliotecas universitarias repercute significativamente en su desempeño laboral. Para Ping Peng (2014), la satisfacción laboral intrínseca como la extrínseca se encuentran relacionadas con el desempeño laboral de forma positiva en su contribución, la importancia de la satisfacción laboral radicaría en la influencia para la realización de tareas y el mejor desempeño laboral.

Abdulkarim (2010) relaciona el conflicto de roles y la satisfacción laboral, que se vinculan de manera negativa. Incluso, es un factor determinante para que los bibliotecólogos abandonen sus puestos de trabajo. Por otra parte, la relación entre la autonomía y la satisfacción laboral se encuentran enlazadas de manera positiva, a causa de que, a mayor independencia, aumentará el desempeño laboral.

Se deduce que existen otras variables esenciales en la satisfacción laboral y, para Yilmaz, Korkut y Köse (2010), una importante variable que influye en esta es el compromiso de los trabajadores. En las bibliotecas universitarias y públicas de Ankara, Turquía, se destaca el compromiso laboral de los trabajadores como un factor positivo con respecto a la satisfacción laboral, debido a que se sienten identificados con su profesión y las experiencias laborales, por consiguiente, a mayor grado de compromiso organizacional, la satisfacción se elevara, asimismo el desempeño laboral en sus actividades como apoyar a la docencia e investigación.

Parece ser que las actitudes, y comportamientos, a su vez nuestras capacidades para poder reconocer como nos sentimos ante ciertas circunstancias y momentos influyen significativamente en nuestro contexto, de tal manera que aumentaríamos significativamente nuestra productividad en nuestro trabajo. Para Oyovwe Tinuoye, Omeluzor y Akpojotor (2016), existen cinco agentes determinantes en la satisfacción laboral, es decir, en primer lugar, el ambiente laboral; en segundo lugar, los salarios; en tercer lugar, la equivalencia entre compañeros; y, en cuarto lugar, la difusión de los recursos y los cursos de capacitación en ese sentido. Ali y Richardson (2018) detalla que los bibliotecólogos de las universidades de Karachi, Pakistán necesitan reforzar las competencias y habilidades de los profesionales de Bibliotecología.

Según Ogungbeni y Ogungbo (2013), la inteligencia emocional juega un papel importante con la satisfacción laboral y el desempeño laboral, debido a que mejora los resultados de las actividades laborales, sin embargo, se deben complementar con las habilidades propias de la función a realizar en el centro laboral, las de trabajo en equipo, desarrollo del talento, creatividad. Igualmente, la inteligencia emocional apoya a la formación de competencias para realizar una mejoría en las actividades laborales, sobre todo para el bibliotecólogo que debe lograr atractiva la visita a las unidades de información. Para Goertzen (2018), los profesionales bibliotecólogos que no trabajan en biblioteca tradicionales sienten un grado de exclusión, en comparación a lo que se conoce un perfil de bibliotecólogo tradicional, para Willansom, Pemberton y Loundsbury (2008). Donde presentan habilidades de razonamientos más que la mayoría de personas, además es más cauteloso, serio y centrado en sus actividades, reflexivo, según Martin (2016), en torno a las habilidades sociales los bibliotecólogos de las bibliotecas públicas de Irlanda del Norte, proporcionan un liderazgo que es útil para los bibliotecólogos.

En conclusión, existen diversas variables que influyen en la satisfacción laboral, entre ellas se encuentran el compromiso organizativo y el empoderamiento psicológico, ambas probablemente relacionadas con la satisfacción laboral. Ahamdi et al. (2018) sostiene que el empoderamiento psicológico permite un mayor compromiso organizacional, la responsabilidad va ligada al compromiso organizacional, y al deseo del individuo de quedarse en el puesto de trabajo.

El empoderamiento psicológico se da sobre la percepción de sí mismo con el rol que desempeña dentro de las bibliotecas. Sin embargo, el empleo del bibliotecario y las percepciones laborales de los mismos bibliotecólogos sobre la ocupación bibliotecaria influyen en la satisfacción laboral. Kaba (2017) indica que los bibliotecarios de Emiratos Árabes Unidos demuestran una satisfacción laboral con respecto a los salarios, cargos y delegaciones asignadas en sus puestos; sin embargo, las convocatorias de ocasiones de trabajo para los bibliotecólogos, suponen poca esperanza en el futuro de las oportunidades laborales. Principalmente en las bibliotecas, puesto que no se considera una mano de obra calificada para los diferentes puestos a desempeñar.

Se deduce que lo señalado por el autor se colige con la percepción que tiene la sociedad sobre nuestra profesión, sobre la importancia que le da a la misma, sobre su aporte al mundo. En ese sentido, G. Dukić y D. Dukić (2014) revelan que los bibliotecólogos croatas orientales se sienten menos satisfechos con su trabajo debido al estatus social, a pesar de sentirse a gusto con sus profesiones y de sentirse conformes con su estado laboral. Sin

embargo, el estatus social, los salarios y las pocas capacitaciones bajan los niveles de satisfacción laboral en los bibliotecólogos croatas orientales, a su vez no se encuentran establecidas sus funciones de una manera oportuna. Asimismo, Kaba (2017) señala que los bibliotecólogos de los Emiratos Árabes Unidos se encuentran insatisfechos con las oportunidades de empleo.

Entre todos los valores que influyen en la satisfacción laboral, se complementa, desde la posición de Moniarou et al. (2015), con las condiciones sociales, políticas y económicas a las que se enfrenta en bibliotecólogo que influyen en su satisfacción laboral. Asimismo, va a depender de la unidad de información en la cual el bibliotecólogo se desempeña para evaluar exactamente que influye en su satisfacción laboral.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

La investigación tiene como objetivo general describir y analizar la literatura sobre los factores que inciden en el desempeño laboral en el bibliotecólogo. En ese sentido, el objetivo se realizó y se pudo reconocer como causantes del rendimiento bibliotecario a la motivación laboral, el clima organizacional y la satisfacción laboral. Incidiendo los factores en los resultados del rendimiento bibliotecario, examinando en cada factor diversas tendencias marcadas. Partiendo de los factores internos y externos motivacionales, la comunicación entre pares y superiores en el clima organizacional, la percepción de la sociedad ante el bibliotecario y su comodidad dentro de un área de trabajo. Por consiguiente, mejorar los factores contribuye de manera positiva al rendimiento laboral del bibliotecólogo.

A pesar de que se determinaron las categorías, se observa en la literatura examinada presenta diversos vacíos temáticos y que son objeto para futuras investigaciones que permitan complementar los estudios encontrados hasta la fecha de la investigación. En ese sentido, permite lograr a futuro un alcance mayor de los distintos factores del desempeño laboral y su implicancia en el quehacer bibliotecario y complementar los estudios hallados hasta la actualidad.

Por consiguiente, las investigaciones encontradas giran en torno al cumplimiento del objetivo general en el sentido de describir la literatura a la evaluación del desempeño laboral bibliotecario, de ello se desprende resultados e indicadores, en los cuales, repercuten los siguientes factores del rendimiento.

En primer lugar, la motivación laboral, la cual, se realiza de manera intrínseca o interna y extrínseca o externa. Por un lado, la motivación intrínseca se encuentra ligada a la superación laboral en el bibliotecólogo; mientras que, por otro lado, la motivación extrínseca, a las condiciones sociales, políticas, ambientales. En segundo lugar, el clima organizacional que está ligado a la comunicación interdisciplinaria de la Bibliotecología con sus pares y sus superiores. Por último, la satisfacción laboral que se asocia al compromiso laboral de los trabajadores como factor positivo, debido a que se sienten identificados con su profesión y las experiencias laborales.

A pesar de la vasta búsqueda de información, cabe resaltar que no se contemplan todos los aspectos en los factores del desempeño laboral, se desprende una oportunidad para un mayor número de futuras investigaciones en tendencias como, por ejemplo, las diferencias salariales entre bibliotecólogos y bibliotecólogas, los profesionales bibliotecólogos que no trabajan en bibliotecas tradicionales, factores externos implicados en el trabajo remoto y teletrabajo. Debido a la finalidad de la investigación, se contemplan ciertas limitaciones respecto a la literatura encontrada asociada a los factores del desempeño laboral en el bibliotecólogo.

Los investigadores citados presentan estudios relevantes en torno a todo lo que respecta a los factores del desempeño laboral en el bibliotecólogo, partiendo de aspectos generales hasta lo específico que se muestra en los resultados. Por consiguiente, el análisis de las investigaciones presenta un valor sustancial en los aspectos de la temática. Sin embargo, es necesario recordar que cada autor asume una visión particular del tema y, por ende, al abordar dichos tópicos constituyen un material preciado para la presente investigación, de este modo podemos contraponer ideas o posturas y complementar otras. Se comprueba ello, en la estructuración del trabajo apoyado por los gráficos y tablas del *software* Atlas.Ti, el cual determina el número de documentos que refieren a una categoría establecida (enraizamiento), que se ordena según la relación que presentan entre códigos (densidad), lo cual permite realizar una red de códigos formada en una estructura. En el *software* se realizó el análisis de cada fuente documental.

Sobre el desempeño laboral se presentan niveles bajos de rendimiento laboral, la mayoría de las funciones se encuentran relacionadas a la atención del servicio enfocado a la satisfacción de las necesidades informacionales del usuario. Por consiguiente, los resultados de los estudios encontrados son de rendimiento bajo, lo cual se ve reflejado por diversos factores es decir el desempeño laboral es dependiente se encuentra con diversos agentes que interfieren.

El resultado del desempeño laboral va acorde a las habilidades y competencias que se esperan de un empleado, las cuales son características generales o específicas para que realice sus funciones destinadas dentro de la institución, según lo acordado por el empleador y el trabajador con el fin de desarrollar plenamente sus competencias dentro de la organización y pueda desempeñar hábilmente las actividades encomendadas siendo avances de logro y aportes desde sus conocimientos y retroalimentación.

Además es dependiente de la motivación laboral, entendiéndola como un impulso para realizar determinadas acciones, la cual se encuentra conformada por distintas teorías motivacionales debido a la naturaleza del ser humano, y factores internos motivacionales en el bibliotecólogo.

Ya que los factores externos se encuentran ligados al clima organizacional, es menester de los directivos reconocer al bibliotecólogo, hacerlo partícipe de proyectos importantes, no deben responderles con desprecio ni dudar de sus capacidades, y de esta manera fortalecerán la autoestima del trabajador y motivarán al personal.

El vínculo entre personas para crear un clima organizacional, respetando los espacios personales de cada individuo dentro de la organización, genera bienestar y contribuye al compromiso del trabajador con la organización, permanece en su puesto de laboral y se acentúa tanto la cooperación entre colegas como la percepción de los empleados hacia sus directivos.

En el clima organizacional influyen, en primera instancia, el liderazgo o la percepción que tienen los trabajadores sobre los directivos y empleadores. Por lo tanto, el liderazgo transformacional los motiva a seguir como equipo los objetivos y metas planteados por la unidad de información, de allí que se organicen equipos de trabajo con roles establecidos. En segundo lugar, la interacción social que refiere a las actitudes vistas en la organización. En tercer lugar, la motivación, un componente fundamental debido a que influye en las conductas propias de la persona. En cuarto lugar, el sistema de recompensas, los incentivos pecuniarios justificados en la labor desempeñada por el trabajador. Finalmente, la percepción de los empleados sobre la organización, esto es, los directivos.

En ese sentido, el compromiso laboral de los trabajadores como factor positivo a la satisfacción laboral repercutirá en una mayor identificación con su profesión y mejores experiencias laborales, en consecuencia: a mayor grado de compromiso organizacional, la satisfacción se elevará, así también el desempeño laboral en actividades como apoyar a la docencia e investigación. Dentro de la satisfacción laboral, se encuentra la percepción de los empleados hacia sus directivos, es intrínseca como extrínseca, la cual, se ve reflejada en sus actitudes y comportamientos. Además, depende de las condiciones sociales, políticas y económicas a las que se enfrenta en bibliotecólogo, pues depende mucho de la unidad de información en la cual el bibliotecólogo se desempeña para evaluar exactamente qué influye en su satisfacción laboral.

El nivel de satisfacción laboral se diferencia, tanto para las personas minusválidas como para hombres y mujeres profesionales de la Bibliotecología. Para empezar, las personas minusválidas se encuentran disconformes con sus salarios, aunque son remunerados mejor que las mujeres; sin embargo, en la mayoría de casos depende del tipo de unidad de información. Por un lado, en el caso de las bibliotecas, por ejemplo, se pagan salarios bajos en las escuelas públicas, en las bibliotecas del sector público municipal, entonces el personal se encuentra laborando por los sueldos del mínimo vital. Por otro lado, en bibliotecas universitarias las féminas bibliotecarias se encuentran disconformes con el sueldo remunerado a sus pares masculinos, a pesar de que las bibliotecarias trabajarían más horas de la jornada laboral establecida que, a la larga, genera un estrés significativo en el trabajo, esto es, un agotamiento mayor.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES

- Al describir y analizar la literatura encontrada en los últimos diez años referida a los factores del desempeño laboral que mejoran el rendimiento laboral en el bibliotecólogo, el 65 % de la literatura está asociada a los siguientes factores: la motivación laboral, el clima organizacional y la satisfacción laboral en los diversos tipos de unidades de información. Mientras que el 35 % está relacionado a los indicadores, entre ellos, el quehacer profesional, el aporte del bibliotecólogo para la institución, las habilidades interrelacionales entre sus compañeros, la rapidez en la que atiende al usuario y las competencias de comunicación, adaptación de habilidades, entre otros.
- Dentro de la motivación laboral que enriquece el rendimiento laboral en el bibliotecólogo, el 30 % de la literatura se encuentra asociada a la motivación intrínseca y el 27 % a la motivación extrínseca. En el primer caso, el bibliotecólogo busca especializarse en sus conocimientos y obtener facilidades en torno a sus horarios de jornada laboral y crecimiento profesional. En el segundo caso, el bibliotecólogo se ve afectado por condiciones sociales, políticas y económicas ajenas a él. Como temas secundarios, el 20 % de la literatura se encuentra enfocada a la falta de capacitaciones; hay un empate del 7 % entre, por un lado, la necesidad de mejorar el perfil profesional y, por otro lado, la desmotivación para realizar las labores, el 6% a los bajos salarios y el 3% a la falta de trabajo en equipo
- El clima organizacional mejora el rendimiento laboral en el bibliotecólogo. De la literatura encontrada, hay un empate del 29 % que alude, primero, a la estrecha vinculación del rendimiento laboral con la cooperación y comunicación en las tareas asignadas; segundo, la relación con los superiores permite una mejor comunicación para futuras eventualidades que pudieran surgir, la implementación de un ambiente afectivo, evidentemente, sin caer en excesos de invasión al espacio vital de los trabajadores. Además, el 28 % al intercambio de conocimientos, el cual

se refuerza en el apoyo social, es decir, la sensación al vincularse e identificarse con la institución. Por último, el 14 % de la literatura está ligada a la eficiente coordinación de los equipos de trabajo.

- Como parte de la satisfacción laboral que mejora el rendimiento laboral en el bibliotecólogo, el 26 % de la literatura se encuentra asociada al trabajo en equipo, donde la inteligencia emocional apoya a la formación de competencias para realizar una mejoría en las actividades laborales. El 16 % de la literatura refiere a la satisfacción extrínseca e intrínseca y salarios. Como temas secundarios, el 11 % al compromiso laboral y el 5 % a conflicto de roles, equidad de género y estrés.

RECOMENDACIONES

Es importante implementar estrategias a nivel institucional sobre los factores del desempeño laboral que mejoran el rendimiento profesional en el bibliotecólogo con el fin de optimizar resultados con respecto a su productividad como parte de una política dentro de la organización. En ese sentido, los encargados de unidades de información deben permitir renovar las condiciones laborales para el desarrollo de la motivación, el ambiente de trabajo y la satisfacción laboral.

Es necesario aumentar de manera positiva los factores que mejoran el rendimiento laboral en el bibliotecólogo, puesto que los resultados a nivel de su productividad siguen siendo de cifras bajas. En ese sentido, se recomienda seguir con los estudios en relación a temas que se desprenden del presente trabajo como lo son los estudios relacionados a los factores externos motivacionales, el enfoque de género, el trabajo remoto o teletrabajo y su influencia en el rendimiento laboral, las competencias profesionales, los factores en ámbitos bibliotecarios no tradicionales.

Tomar en consideración las conclusiones del presente trabajo de investigación, debido a que presentan el estado actual de la situación del bibliotecólogo con respecto a los factores de su desempeño, lo cual permite un panorama amplio y contextualizado de la realidad; en especial, si uno es el líder y trabaja en equipo.

REFERENCIAS

ARTÍCULOS DE REVISTA

- Abdulkarim, N. (2010). The impact of work related variables on librarians' organizational commitment and job satisfaction [El impacto del trabajo relacionado a las variables del compromiso organizacional y la satisfacción laboral del bibliotecólogo]. *Malaysian Journal of Library & Information Science*, 15(3), 149-163.
<http://mojem.um.edu.my/index.php/MJLIS/article/view/6948>.
- Ahamdi, M. et al. (2018). The relationship between psychological empowerment and job satisfaction and organizational commitment of librarians in Libraries affiliated to Iran University of Medical Sciences [La relación entre el empoderamiento psicológico y la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los bibliotecólogos de bibliotecas afiliadas a la Universidad de Ciencias Médicas de Irán]. *Revista Publicando*, 5(14), 615-625.
http://apps.webofknowledge.com.upc.remotexs.xyz/Search.do?product=WOS&SID=7Dwclkc9vbYdQSEp16y&search_mode=GeneralSearch&prID=67f978e8-c93c-4afe-bec49fc346ae566e
- Aharony, N. (2014). The effect of personal and situational factors on students and professionals' intentions to use e-books [El efecto de los factores personales y situacionales sobre las intenciones de los estudiantes y profesionales para usar *e-books*]. *LIBRARY & INFORMATION SCIENCE RESEARCH*, 36(2), 106-113
http://apps.webofknowledge.com.upc.remotexs.xyz/Search.do?product=WOS&SID=7Dwclkc9vbYdQSEp16y&search_mode=GeneralSearch&prID=2669c9ec-0faa-425f-a4a371519fc9e7c8
- Aharony, N. (2015). Factors affecting the adoption of e-books by information professionals [Los factores que afectan la adopción de e-books por los profesionales de Información]. *JOURNAL OF LIBRARIANSHIP AND INFORMATION SCIENCE*, 47(2), 131-144 <http://apps.webofknowledge.com.upc.remotexs.xyz/Search.do?>

[product=WOS&SID=7DwcIk_c9vbYdQSEp16y&search_mode=GeneralSearch&prID=a9d350fc-1019-4349-ac5e28e45c68b0a7](http://apps.webofknowledge.com.upc.remotexs.xyz/Search.do?product=UA&SID=7DwcIk_c9vbYdQSEp16y&search_mode=GeneralSearch&prID=a9d350fc-1019-4349-ac5e28e45c68b0a7)

- Alajim, B. (2019). Understanding and motivating academic library employees: theoretical implications [Entendiendo y motivando a los empleados de bibliotecas académicas: implicaciones teóricas]. *LIBRARY MANAGEMENT*, 40(3-4), 203-214. http://apps.webofknowledge.com.upc.remotexs.xyz/Search.do?product=UA&SID=7DwcIk_c9vbYdQSEp16y&search_mode=GeneralSearch&prID=3cd083d1-e368-4d8a-a859e8e84f1f80ad
- Ali, M. y Richardson, J. (2018). Workplace information literacy skills: [Las habilidades de alfabetización en unidades de información]. *Information and Learning Science*, 119(7/8), 469-482. <https://doi.org/10.1108/ILS-10-2017-0107>.
- Amusa, O., Iyoro, A. y Olabisi, A. (2013). Work environments and job performance of librarians in the public universities in South-West Nigeria [Entornos de trabajo y desempeño laboral de los bibliotecarios en las universidades públicas del sudoeste de Nigeria]. *International Journal of Library and Information Science*, 5(11), 457-461. https://academicjournals.org/article/article1390301506_Amusa%20et%20al.pdf
- Batista, A., Gálvez, M. e Hinojosa, I. (2010). Bosquejo histórico sobre las principales teorías de la motivación y su influencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 26(2), 376-386. https://www.researchgate.net/publication/262651218_Bosquejo_historico_sobre_la_s_principales_teorias_de_la_motivacion_y_su_influencia_en_el_proceso_de_ensenanza-aprendizaje
- Bresane, M. (2010). A profissão de bibliotecário: competências demandadas por um mercado em transformacao [La profesión del bibliotecario: competencias demandadas por un mercado en transformación]. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 34(3), 329-333. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179022762007>

- Cardona, D. y Zambrano, R. (2014). Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional. *Estudios Gerenciales*, 30(131), 184-189. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.04.007>
- Carrillo, M., Padilla, J., Rosero, T. y Villagómez, M. (2009). La motivación y el aprendizaje. *Alteridad. Revista de Educación*, 4(2), 20-32. <http://www.redalyc.org/pdf/4677/467746249004.pdf>
- Cordeiro de Almeida, C. (2018). O profissional da informacao como gestor de pessoas [El profesional de Información como gestor de personas]. *Revista Bibliomar*, 17(1), 24-33. <http://www.periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/bibliomar/article/view/9700/5637>
- Cuesta, F. et al. (2012). Aproximación a la situación actual del bibliotecario publico municipal en Colombia. *Signo y Pensamiento*, 31(61), 172-186. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=86025373011>
- De Miribel, M. (2017). Comment démotiver un bibliothécaire passionné? [¿Cómo desmotivar a un bibliotecario apasionado?]. *Documentation et bibliothèques*, 63(1), 61-65. <https://doi.org/10.7202/1039074ar>
- Díaz Ríos, M. et al. (2014). Characterization of the training of librarians in the searching and retrieval of information [Caracterización del entrenamiento de los bibliotecarios en la búsqueda y recuperación de información]. *EDUMECENTRO*, 6(3), 284-300. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742014000300007&lang=es
- Díaz, F. J. y Carrasco, M. E. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y Administración*, 63(4), 52. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>

- Dukić, G. y Dukić, D. (2014). An analysis of job satisfaction among Croatian librarians as support to library human resource management [Un análisis de la satisfacción laboral entre los bibliotecarios croatas como apoyo a la biblioteca. *Journal of Librarianship and Information Science*, 46(4), 289-298. <https://doi.org/10.1177/0961000614530752>
- Durá, A. y Salaberría, K. (2011). Satisfacción laboral de los trabajadores con discapacidad. *Zerbitzuan*, 49, 127-136. <https://doi.org/10.5569/1134-7147.49.10>
- Fioravante, E. (2014). As competências do bibliotecário na educação básica: reflexões de rede [Las competencias del bibliotecario en la educación básica: reflexiones en red]. *Perspectivas em Ciência da Informação*, 19(4), 3-24. <https://doi.org/10.1590/1981-5344/1923>
- Galbraith, Q., Fry, L. y Garrison, M. (2016). The Impact of Faculty Status and Gender on Employee Well-being in Academic Libraries [El impacto del estatus de la facultad y el género en el bienestar de los empleados en bibliotecas académicas]. *College & Research Libraries*, 77(1), 71-86. <https://doi.org/10.5860/crl.77.1.71>
- Gibaja, V. (2013). The librarian as an information professional: employment horizons beyond the library [El bibliotecario como un profesional de la Información: los horizontes laborales más allá de la biblioteca]. *Información, Cultura y Sociedad*, 29, 49-76. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-17402013000200004&lang=es
- Goertzen, M. (2018). The Professional Identity Experiences of LIS Graduates in Non-Library Roles Can Be Described by the Theory of Personalizing Professionalism [Experiencias de identidad profesional en graduados de LIS en roles no bibliotecarios pueden ser descritas por la Teoría de Personalización del Profesionalismo]. *EVIDENCE BASED LIBRARY AND INFORMATION PRACTICE*, 13(1), 21-23. http://apps.webofknowledge.com.upc.remotexs.xyz/Search.do?product=WOS&SID=7DwcIkc9vbYdQSEp16y&search_mode=GeneralSearch&prID=8455fc1e-0d6e-4bf6-8660472c69967f74

- González, J. y Parra, C. (2018). Caracterización de la cultura organizacional. Clima organizacional, motivación, liderazgo y satisfacción de las pequeñas empresas del Valle de Sugamuxi y su incidencia en el espíritu empresarial. *Pensamiento & Gestión*, (25), 40-57. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64612241003>
- Guerrero, M. A., Parra, R. J. y Arce, M. F. (2018). La satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente, un análisis teórico. *INNOVA Research Journal*, 3(8), 157-162. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.2018.879>
- Hess, A. N. (2015). Equipping Academic Librarians to Integrate the Framework into Instructional Practices: A Theoretical Application. *The Journal of Academic Librarianship*, 41(6), 771-776. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2015.08.017>
- Huilcapi, M., Castro, G. y Jácome, G. (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Dominio de las Ciencias*, 3(2), 311-333. <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/453966>
- Inazawa, K. y Baptista, S. (2012) Modelo conceitual de comunicação da informação para estudos de interação informacional baseado em competências conversacionais em serviço de referencia [Modelo conceptual de comunicación de información para estudios de interacción informacional basado en competencias conversacionales en el servicio de referencia]. *Perspectivas em Ciência da Informação*, 17(1), 169-184. http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141399362012000100010&lang=es
- Jayaraman, I., Tamizhchelvan, M. y Gnana Arasi, M. (2015). Role of libraries in Pharmacy Education and Perceptions of library Professionals' about their job [El papel de las bibliotecas en la educación farmacéutica y las percepciones de los profesionales bibliotecarios sobre su trabajo]. *Indian Journal of Pharmaceutical Education and Research*, 49(4), 272-281. <https://doi.org/10.5530/ijper.49.4.5>
- Jones, S. (2010). The Occupational Choice of School Librarians [La decisión ocupacional de los bibliotecarios de las escuelas]. *LIBRARY TRENDS*, 59(12), 166-187.

http://apps.webofknowledge.com.upc.remotexs.xyz/full_record.do?product=WOS&search_mode=GeneralSearch&qid=16&SID=7DwcIkc9vbYdQSEp16y&page=1&doc=1

- Kaba, A. (2017). Library employment [Empleo de biblioteca]. *Library Management*, 38(8/9), 511-527. <https://doi.org/10.1108/lm-03-2017-0036>
- Khan, A., Masrek, M. y Nadzar, F. (2015). Analysis of competencies, job satisfaction and organizational commitment as indicators of job performance: A conceptual framework [Análisis de competencias, satisfacción laboral y compromiso organizacional como indicadores del rendimiento laboral: un marco de referencia conceptual]. *Education for Information*, 31(3), 125-141. <https://doi.org/10.3233/efi-150954>
- Khan, A., Masrek, M. y Nadzar, F. (2016). Emotional intelligence and job satisfaction of academic librarians: An assessment of the relationship [Inteligencia emocional y satisfacción laboral de bibliotecarios académicos: una evaluación de la relación]. *Journal of Librarianship and Information Science*, 49(2), 199-210. <https://doi.org/10.1177/0961000616650733>
- Kim, S. (2016). A Study on the Effect of Reading Activities on Job Satisfaction and Organizational Commitment of Public Library Employees [Un estudio sobre el efecto de las actividades de lectura en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los empleados de la biblioteca pública]. *Journal of the Korean Society for Information Management*, 33(3), 371-398. <https://doi.org/10.3743/KOSIM.2016.33.3.371>
- Lamprey, R., Boateng, M. y Antwi, I. (2013). Motivation and performance of librarians in public universities in Ghana [Motivación y desempeño de los bibliotecarios en universidades públicas de Ghana]. *Library Philosophy and Practice* (e-journal), 2(27), 1-25. <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2203&context=libphilprac>

- Lee, J., Oh, S. y Burnett, G. (2016). Organizational Socialization of Academic Librarians in the United States [Socialización organizacional de bibliotecarios académicos en Estados Unidos]. *The Journal of Academic Librarianship*, 42(4), 382-389. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2016.04.011>
- Mallaiah, T. y Yadapadithaya, P. (2009). Intrinsic Motivation of Librarians in University Libraries in Karnataka [Motivación intrínseca de los bibliotecarios en las bibliotecas universitarias en Karnataka], *DESIDOC Journal of Library & Information Technology*, 29(3), 36-42. <http://publications.drdo.gov.in/ojs/index.php/djlit/article/view/250/160>
- Martin, J. (2015). Emotionally Intelligent Leadership at 30 Rock: What Librarians Can Learn from a Case Study of Comedy Writers [Liderazgo emocionalmente inteligente en 30 Rock: lo que los bibliotecarios pueden aprender de un estudio de caso de escritores de comedia]. *Journal of Library Administration*, 56(4), 345-358. <https://doi.org/10.1080/01930826.2015.1105077>
- Martin, J. (2017). Personal Relationships and Professional Results: The Positive Impact of Transformational Leaders on Academic Librarians [Los resultados de las relaciones personales y profesionales: el impacto positivo de los líderes transformacionales en bibliotecarios académicos]. *The Journal of Academic Librarianship*, 43(2), 108-115. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2017.01.012>
- Martín, S. (2009). Systems Librarian: A Specialization With a Future [Sistemas bibliotecarios: una especialización con futuro]. *Información, Cultura y Sociedad*, 21, 69-84. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-17402009000200005&lang=es
- Martinez, H. (2015). Comunicación, desempeño laboral y discapacidad auditiva. *Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas*, 11(32), 23-43. <http://www.redalyc.org/pdf/709/70945572003.pdf>
- Matabanchoy-Tulcán, S., Álvarez-Pabón, K. y Riobamba, O. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del

tema entre 2008-2018. *Universidad y Salud*, 21(2), 176-187.
<https://doi.org/10.22267/rus.192102.152>

Miranda, J. y Vieira da Cunha, M. (2011). A profissão de bibliotecário: competências demandadas por um mercado em transformação [La profesión del bibliotecario: competencias demandadas por un mercado en transformación]. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 24(3), 329-333.

<http://www.scielo.org.co/pdf/rib/v34n3/v34n3a7.pdf>

Moniarou-Papaconstantinou, V., y Triantafyllou, K. (2015). Job satisfaction and work values: Investigating sources of job satisfaction with respect to information professionals [Satisfacción laboral y valores del trabajo: investigando las fuentes de la satisfacción laboral con respecto a los profesionales de Información]. *Library & Information Science Research*, 37(2), 164-170.

<https://doi.org/10.1016/j.lisr.2015.02.006>

Monroy, Sáez (2012). Las teorías sobre la motivación y su aplicación a la actividad física y el deporte. *Revista Digital*, 16(164), 1-8. <https://www.efdeportes.com/efd164/las-teorias-sobre-la-motivacion-y-el-deporte.htm>

Moreiro, J. (2012). Jobs on the Web for Brazilian professionals on information and documentation: analysis of competencies and skills required by companies and institutions [Trabajos en la web para profesionales brasileños de información y documentación: análisis de las competencias y habilidades requeridas por compañías e instituciones]. *Perspectivas em Ciência da Informação*, 17(1), 231-250. <https://doi.org/10.1590/S1413-99362012000100013>

Naranjo, M. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 153-170.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44012058010>

- Nieto, E. (2016). Variables Críticas en Satisfacción Laboral. *ORP Journal*, 6, 11-18.
<http://www.orpjourn.com/index.php/ORPjournal/article/view/46/83>
- Ogungbeni, J. y Ogungbo, W. (2013). Emotional Intelligence, Job Satisfaction and Librarians' Performance [Inteligencia emocional, satisfacción laboral y el desempeño del bibliotecario]. *Journal of Research in Education and Society*, 4(1), 53-61.
http://www.icidr.org/jres_vol4no1_%20April2013/Emotional%20Intelligence%20Job%20Satisfaction%20and%20Librarians%20Performance.pdf
- Oliveira, M., Natividade, J., Assis, R. y Mambrini, N. (2019). Performance, Satisfaction and Intention to Remain in Organizations: Individual to Contextual Predictors [Desempeño, satisfacción e intención de permanecer en organizaciones: predictores individuales a contextuales]. *Trends in Psychology*, 27(2), 549-567.
<https://doi.org/10.9788/tp2019.2-18>
- Oliver, A. y Prosser, E. (2018). Academic Librarianship Without the Degree: Examining the Characteristics and Motivations of Academic Library Professionals [Bibliotecología académica sin título: Examinando las características y motivaciones de los profesionales de bibliotecas académicas]. *The Journal of Academic Librarianship*, 44(5), 613-619.
<https://doi.org/10.1016/j.acalib.2018.07.006>
- Oyovwe Tinuoye, G., Omeluzor, S., y Akpojotor, L. (2016). Factors influencing job satisfaction of academic librarians in university libraries in Edo and Delta states, Nigeria [Factores que influyen la satisfacción laboral en bibliotecarios académicos en bibliotecas universitarias en los estados de Edo y Delta, Nigeria]. *The Electronic Library*, 34(6), 985-996. <https://doi.org/10.1108/el-07-2015-0128>
- Páez, I. (2010). La influencia del desempeño social corporativo en la satisfacción laboral de los empleados: una revisión teórica desde una perspectiva multinivel. *Estudios Gerenciales*, 26(116), 63-81. [https://doi.org/10.1016/s0123-5923\(10\)70123-6](https://doi.org/10.1016/s0123-5923(10)70123-6)

- Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90-101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>
- Ping Peng, Y. (2014). Job satisfaction and job performance of university librarians: A disaggregated examination [La satisfacción y el desempeño laborales en bibliotecarios universitarios: una examinación dividida]. *Library & Information Science Research*, 36(1), 74-82. <https://doi.org/10.1016/j.lisr.2013.02.006>
- Rodrigues de Amorim, I. y Morato do Amaral, R. (2011). Mapeamento de competências em bibliotecas e unidades de informação [Mapeamiento de las competencias en bibliotecas y unidades de información]. *Perspectivas em Ciência da Informação*, 16(2), 216. <https://doi.org/10.1590/S1413-99362011000200002>
- Rodríguez, A., Retamal, M., Lizana, J. y Cornejo, F. (201). Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena. *Salud & Sociedad*, 2(2), 219-234. <https://doi.org/10.22199/s07187475.2011.0002.00007>
- Samino, R., Rivero, L. y Pérez del Campo, E. (2009). La orientación al mercado de una organización y sus resultados. Comprobación empírica en organizaciones privadas no lucrativas. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, XLI, 657-678. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2652101>
- Sergueyevna, N. y Mosher, E. (2013). Teorías motivacionales desde la perspectiva de comportamiento del consumidor. *Negotium*, 9(26), 5-18. <http://www.redalyc.org/pdf/782/78228464001.pdf>
- Sierra, J. (2013). Competencias informacionales de los bibliotecarios municipales la ciudad de Bogotá: Perfil informacional y propuesta de formación. *Revista Interoamericana de Bibliotecología*, 36(3), 249-258. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179029141009>

- Suhardini, D. y Agustina, S. (2017). The librarian perception on regulation of the minister of the State apparatus utilization and bureaucratic reform number 9 year 2014 towards librarian performance [La percepción bibliotecaria sobre la regulación de la utilización del aparato del ministro de Estado y la reforma burocrática número 9, año 2014 hacia el desempeño bibliotecario]. *EduLib*, 7(1), 75-83.
<https://doi.org/10.17509/edulib.v7i1.7551>
- Thacker, M., Christensen, S. y Dickson, E. (2018). Exploring the Culture of Engagement for Liaison Librarians at a Research University [Explorando la cultura del compromiso para los bibliotecarios de enlace en una universidad de investigación]. *Journal of Library Administration*, 58(6), 561-582.
<https://doi.org/10.1080/01930826.2018.1491185>
- Temkin, B. y Cruz, J. (2018). Las dimensiones de la actividad laboral y la satisfacción con el trabajo y con la vida: el caso de México. *Estudios Sociológicos de El Colegio de México*, 36(108). <https://doi.org/10.24201/es.2018v36n108.1608>
- Tomaél, M., Zaninelli, T., Prado, M., Feitoza, L., Costa, E. y Pallisser, A. (2014). Práticas de Inovação do Bibliotecário no Ambiente Virtual [Prácticas de innovación del bibliotecario en un ambiente virtual]. *Revista eletrônica de biblioteconomia e ciência da informação*, 19(39), 83-112. <https://doi.org/10.5007/1518-2924.2014v19n39p83>
- Umeozor, S. (2018). Motivation and Human Resources in Libraries [Motivación y recursos humanos en las bibliotecas]. *International Journal of Knowledge Content Development & Technology*, 8(3), 29-40. <http://ijkcdt.net/xml/17108/17108.pdf>
- Usman, P. (2014). Influence of Autocratic Leadership Style on the Job Performance of Academic Librarians in Benue State [Influencia del estilo de liderazgo autocrático en el desempeño de los bibliotecarios académicos en el estado Benue]. *Journal of Educational and Social Research*, 4(7), 148-152.
<http://www.mcseser.org/journal/index.php/jesr/article/view/5312>

- Walker, L. y Calvert, P. (2015). 'So, what made you decide to become a school librarian?' Reasons people currently working in New Zealand school libraries give for their choice of employment [‘Entonces, ¿qué te hizo decidir convertirte en un bibliotecario escolar?’ Razones que las personas que trabajan actualmente en bibliotecas escolares de Nueva Zelanda dan para la elección de empleo]. *Journal of Librarianship and Information Science*, 48(2), 111-122.
<https://doi.org/10.1177/0961000614547969>
- Williamson, J., Pemberton, A. y Lounsbury, J. (2008). Personality traits of individuals in different specialties of librarianship [Rasgos de personalidad de individuos en diferentes especialidades de la Bibliotecología]. *Journal of Documentation*, 64(2), 273-286. <https://doi.org/10.1108/00220410810858056>
- Yilmaz, B., Korkut, Ş. y Köse, E. (2010). A Research on Job Satisfaction of Librarians Employed at University and Public Libraries in Ankara [Un estudio sobre la satisfacción laboral en bibliotecarios empleados en la universidad y bibliotecas públicas en Ankara]. *Bilgi Dünyası*, 11(1), 49-80.
<https://doi.org/10.15612/BD.2010.256>
- Zapata-Rivera, C. y Llanos-Ascencio, J. (2018). Determinación de factores motivacionales con influencia en la productividad de la mano de obra en poda de arándanos desde la teoría de Herzberg, Comuna Curacaví, Región Metropolitana, Chile. *Economía Agraria*, 20, 30-39.
https://www.researchgate.net/publication/330113501_Determinacion_de_factores_motivacionales_con_influencia_en_la_productividad_de_la_mano_de_obra_en_poda_de_arandanos_desde_la_teoría_de_Herzberg_Comuna_Curacavi_Región_Metrópolis_Chile
- Zenteno-Hidalgo, Á. y Durán, C. (2016). Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: Análisis de un caso. *Innovar*, 26(59), 119-136.
<http://dx.doi.org/10.15446/innovar.v26n59.54367>

Zemengue, J. (2018). Training library staff in the Republic of Cameroon [Capacitación del personal bibliotecario en la República de Camerún]. *Scientific and Technical Libraries*, (10), 116-124. <https://doi.org/10.33186/1027-3689-2018-10-116-124>

TESIS

Alfaro, S. (2011). *Competencias profesionales de los recursos humanos de las bibliotecas universitarias del Perú* [Tesis de Licenciatura en Bibliotecología y Ciencias de la Información, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio de Tesis Digitales Cybertesis. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/2109>

Quispe, H. (2011). *Evaluación del personal de la Biblioteca de la facultad de Derecho de la USMP utilizando el formato convencional de apreciación basado en Dolan* [Informe profesional de Licenciatura en Bibliotecología y Ciencias de la Información, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio de Tesis Digitales Cybertesis. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/13764>

Reyes, A. (2018). El talento humano de los profesionales de la información y los servicios en la biblioteca de la Universidad de Piura en el Perú [Tesis de Licenciatura en Bibliotecología y Ciencias de la Información, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio de Tesis Digitales Cybertesis. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/8700>

Rivas, L. (2018). *Clima organizacional en la satisfacción laboral y desempeño docente del DAE. Facultad de Medicina. UNMSM 2015* [Tesis de doctorado en Educación. Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio de Tesis Digitales Cybertesis. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/8215>

Serrano, K. (2016). *Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo* [Tesis de magíster en Administración con mención en Gestión Empresarial, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio de Tesis Digitales Cybertesis. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/4841>

LIBROS Y CAPÍTULOS

- Barbosa, V. K. (2013). *Teletrabajo, Liderar y Trabajar en Equipos a distancia (Managment)*. Editorial Dunken. Google Scholar. <https://bit.ly/3c3Ili7>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación* (3era ed.). Pearson Educación: Colombia.
- Cortés, M. e Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. Universidad Autónoma del Carmen.
- Galeano, M. (2004a). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa* (Spanish Edition). <https://www.amazon.com/-/es/Mar%C3%ADa-Eumelia-Galeano-M-ebook/dp/B08FB9K5F6>.
- Galeano, M. (2004b). “El diseño de investigación social cualitativa”. En *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa* (pp. 38-40). Fondo Editorial Universidad EAFIT. Google Scholar. <https://bit.ly/2XZ7nMq>.
- Lázaro, F. (2002). “Análisis e interpretación de los datos”. En *Humanidades* (pp. 108-109). Universidad de Almería. <http://www.diegomarin.net/ual/es/destrezas-y-tecnicas-de-ensenanza/343-escuela-compartida-una-investigacion-cualitativa-9788482406145.html>
- Krüger, E. (Ed.) (2008). *Análisis lingüístico contrastivo de textos especializados en español y alemán (Spanish Edition)* [Libro electrónico]. Editorial Frank & Timme. <https://www.amazon.com/s?k=9783865961907&i=stripbooks&linkCode=qs>