



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS DE MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS ÚLTIMOS 10 AÑOS EN PERÚ”: UNA REVISIÓN DE LA LITERATURA CIENTÍFICA

Trabajo de investigación para optar al grado de:

Bachiller en Administración

Autor:

Nancy Milagritos Camacho Saenz

Asesor:

Mg. Erica Rojana Gonzales Ponce de León

Lima - Perú

2019

DEDICATORIA

A mi Dios, mis padres, profesores y compañeros por el apoyo brindado para el desarrollo
del presente trabajo en mi carrera.

AGRADECIMIENTO

Agradesco a mis padres y hermanos por estar siempre apoyandome y motivandome para desarrollo de mi carrera y poder alcanzar mis metas.

TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO.....	3
TABLA DE CONTENIDOS.....	4
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS.....	7
RESUMEN.....	8
PALABRAS CLAVES	9
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	12
2.1 Tipo de estudio.....	12
2.2 Interrogante de pregunta.....	12
2.3 Selección de documentos.....	13
2.4 Análisis de la información obtenida de las fuentes.....	14
2.5 Análisis de las palabras claves.....	15
2.6 Estrategia de Búsqueda.....	15
CAPITULO III: RESULTADOS.....	16
3.1 Estudio seleccionado.....	17
3.2 Evaluación según documentación.....	19
CAPITULO IV: CONCLUSIONES.....	20
4.1 Discusión.....	20
ANEXOS	22

BIBLIOGRAFIA.....	26
RUBRICA DE CALIFICACION.....	28

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Selección de documentos inclusión y exclusión	13
Tabla 2: Fuentes de resultados.....	16
Tabla 3: ANEXOS - Matíz de revisión sistematica.....	21

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Selección de documentos.....	14
Figura 2: Análisis de las palabras claves.....	13
Figura 3: Artículos descartados	17
Figura 4: Depuración según Países.....	17
Figura 5: Motivo de depuración.....	18
Figura 6: Evaluación según documentación.....	18

RESUMEN

La investigación realizada trata sobre la forma en la que van evolucionado las políticas de motivación y satisfacción laboral en el Perú en los últimos 10 años y determinar la mejor manera de crear un ambiente laboral óptimo para el dinamismo de la productividad de un colaborador dentro de la empresa. Con el fin de cumplir con esta misión se optó por investigar en revistas científicas de EBSCOhost, ProQuest y Redalyc utilizando una metodología cuantitativa, explorativa y no experimental. El objetivo del estudio es para evaluar las diferentes medidas de satisfacción laboral tomadas, puesto que el estudio es relevante para asegurar los intereses de los empleados de una organización y además, garantizar que cumplan con sus responsabilidades. A nivel de género, sin embargo aún no se ha comprobado que el compromiso laboral sea una consecuencia natural de la satisfacción laboral en la misma proporción en los hombres y mujeres. Los resultados obtenidos hacen notar que existe una relación directa entre estrés laboral y satisfacción laboral, en contra de lo que normalmente parece y que la motivación laboral influye en los índices de rotación de personal y niveles de desempleo.

Puedo mencionar que entre las limitaciones que se han venido desde la discrecionalidad de algunas empresas para describir de manera explícita sus políticas de trabajo en fuentes consultadas, hasta el factor de tiempo para poder desarrollar la revisión sistemática. Y es que la informalidad en el País hace necesaria la adopción de políticas laborales en aspectos tan relevantes como la motivación de los empleados, a fin que puedan tomar iniciativas que produzcan un entorno laboral saludable y competitivo.

PALABRAS CLAVES: Entre las palabras claves que realice en dicha búsqueda tengo:

Satisfacción laboral, motivación, clima laboral, compromiso organizacional.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, la aplicación de estrategias para fomentar e incrementar el nivel de satisfacción laboral en la empresa es tan importante como promover los intereses de los accionistas de la empresa, por lo que esta variable se convierte en la nueva respuesta al aumento de la productividad en el mercado laboral y la gestión que esta debe tener (Martinez Caraballo 2007, 83-86).

En tal sentido, se debe tomar en cuenta que el estudio de la satisfacción laboral y productividad sobresaliente de los empleados para con la organización y además, garantizar que cumplan con sus responsabilidades. Considerando a nivel de género, la productividad, que aún no se ha comprobado el compromiso laboral sea una consecuencia natural de la satisfacción laboral en la misma proporción en los hombres y mujeres (Velásquez 2015). La satisfacción laboral puede no tener una explicación en los resultados de las investigaciones hechas en la década pasada que demuestran que es importante el compromiso de las personas y su comportamiento en la manera de trabajar, mientras que la satisfacción dentro de la empresa puede verse como una actividad usual y cotidiana. Y es que la variable de compromiso laboral tarda años en poder afianzarse, mientras que la variable satisfacción laboral es mayor tanto en los nuevos miembros de la empresa como en los más veteranos, gracias a factores como la inteligencia emocional (Patrón, 2013).

Como complemento a lo encontrado, puede decirse, que la motivación y la satisfacción laboral, a pesar de significar fenómenos que se contraponen entre sí, para establecer una relación entre el organizacional y la motivación laboral, tienen más relación de lo que parece, según las investigaciones de (Soria, 2019). Sin embargo, la primera produce la

rotación de personal hacia otra área o tiene un efecto mayor aún, de llegar a renunciar a la empresa y aumentar el desempleo.

La motivación laboral, se basa en un logro inicial y consecuencia de recompensas laborales posteriores que mejoren el estatus de un empleado dentro de su empresa, así como también perfeccionistas y motivados para recibir reconocimientos públicos o compensaciones salariales extraordinarias que mejoren el prestigio del empleado dentro de su equipo. Esto, sin duda alguna, contribuye y motiva para aumentar la satisfacción laboral en la empresa. (Rodríguez, 2013).

En ese sentido, se puede decir respecto a la motivación y satisfacción laboral que no producen los mismos resultados, dado que la primera se basa en actitudes para poder realizar cualquier actividad dentro de la empresa, mientras que la segunda se inclina y se define más por las opiniones, emociones y los sentimientos sobre su función actual de los trabajadores en la empresa.

De la investigación realizada podemos identificar el objetivo del estudio de las políticas de motivación y satisfacción laboral en los últimos 10 años en el Perú.

Como proceso de lo investigado comprendo que todo está relacionado al clima laboral que ofrecen las empresas hoy en día, para que los colaboradores contribuyan con sus habilidades y destrezas, de esta manera poder brindar una atención y buen trato a sus clientes.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1 Tipo de estudios

Para Arias, (2012). El conocimiento científico es un saber producto de una investigación en la que se ha empleado el método científico. Tal condición le confiere características que lo hacen verificable, objetivo, metódico, sistemático y predictivo. Pero además de los atributos mencionados, este tipo de conocimientos posee una cualidad muy importante que es la falibilidad ó posibilidad de incurrir en fallas, errores o equivocaciones.

Por lo tanto se puede decir que el conocimiento científico es el conocimiento que podemos adquirir de diferentes artículos, repositorios académicos, tesis, revistas académicas, periódicos y libros haciendo una revisión sistemática y selectiva de cada publicación como evidencia de un estudio del tema de mi interés, planteamiento de mi pregunta o problema de investigación. El conocimiento existente puede ser cuantitativo, cualitativo ó experimental ya que se complementan en la disciplina y ambiente de satisfacción laboral.

2.2 Interrogante de Pregunta

¿ Cual es la relacion entre motivacion laboral y satisfaccion?

Según la revisión sistemática podemos evaluar el objetivo de la investigación que determinan que una buena gestión organizacional que motiva constantemente a sus trabajadores, para desempeñarse eficientemente siempre va obtener más productividad y motivación en el desarrollo de sus actividades dentro de la empresa.

2.3 Selección de Documentos

El criterio que utilice para revisión y búsqueda de la respuesta a mi interrogante del estudio que estoy haciendo, tome en cuenta en intervalo de los 10 años bajo el criterio que seán en Perú yá que mi estudio y evaluación se basa en las politicas de motivación laboral en las empresas, conducta, satisfacción, compromiso y influencia laboral.

Tomando encuesta los datos y estudios científicos, empleando paginas de busqueda confiables como google academico, Ebsco, Redalyc, Proquest, guiandome tambien del libro El Proyecto de Investigación Fideas Arias para el desarrollo de mi tema.

TABLA 1

Selección de documentos

INCLUSION Y EXCLUSION DE DOCUMENTOS						
TIPO DE DOCUMENTO	AÑO	PAIS	IDIOMA	TIPO DE DOCUMENTO	Estatus	TOTAL
Revistas	Antigüedad dentro de los 10 años.	Perú	Español	Revistas Cientificas	Publicado en páginas acreditadas	19
Articulos	Antigüedad dentro de los 10 años.	Perú	Español	Artículos Profesionales	Publicado en páginas acreditadas	6
Tesis	Antigüedad dentro de los 10 años.	Perú	Español	Tesis de Maestría	Publicado en páginas acreditadas	6
					TOTAL	31

Fuente: Elaboración Propia.

2.4 Analisis de la Información Obtenida de las Fuentes

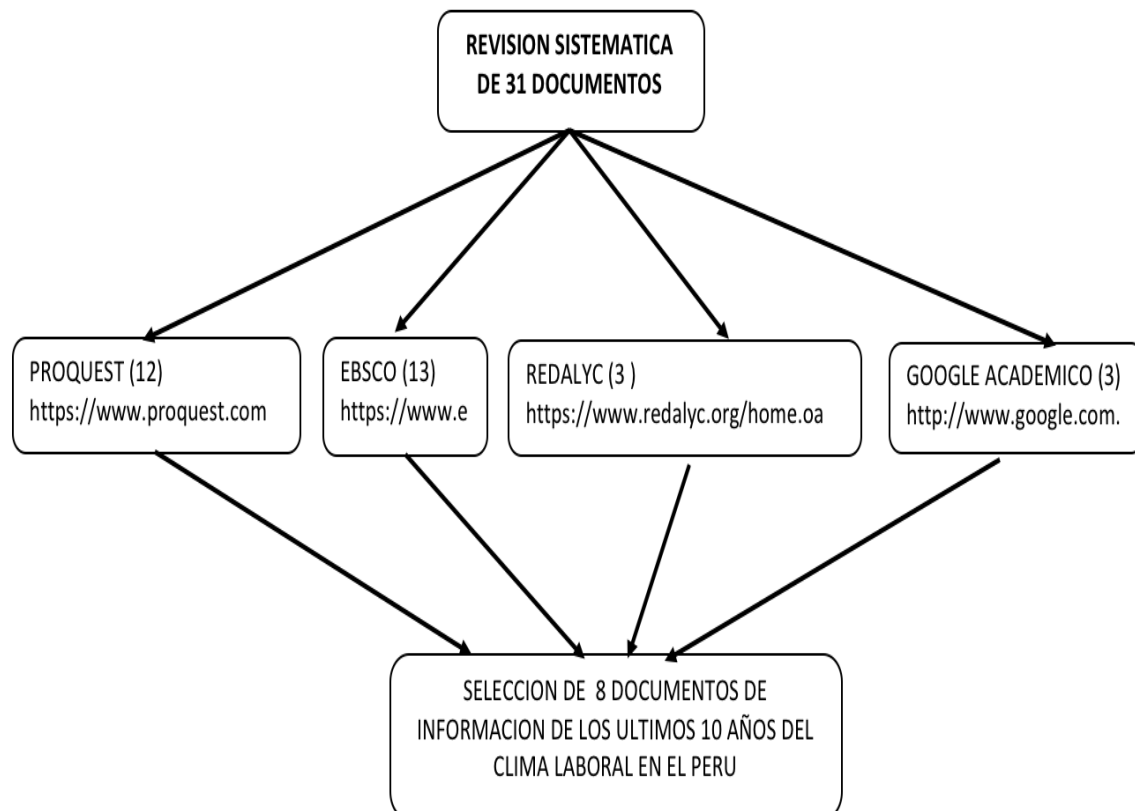
Se tomarón en cuenta los estudios de revistas, artículos científicos y tesis de las fuentes de información de motivación y satisfacción laboral en los 10 ultimos años en el Perú.

Información definida según estudio del proceso realizado.

Para seleccionar la siguiente información, sobre el tema de motivación y satisfacción laboral, de los ultimos 10 años en el Perú, se tomo en cuenta las publicaciones de articulos, revistas y tesis de fuentes confiables como Proquest, Ebso, Redalyc y Google Academico.

Selección de documentos

Figura 01



Elaboración propia

2.5 Analisis de las palabras claves

Las palabras claves que se analizarán y se tomarán en cuenta en la selección de documentos son en base y criterio del tema de investigación son las siguientes:

En el esquema podemos evaluar la sucesión de las palabras claves.

Figura 02

Analisis de las palabras claves de Motivación y Satisfacción Laboral



Elaboración propia

2.6 Estrategia de búsqueda

Cázares Castillo, A. (2009). En la última década los psicólogos educativos quienes estudian las variables relacionadas con el aprendizaje académico, se han interesado también por el papel de las tecnologías de la información y la comunicación en el apoyo de éste; una de estas tecnologías es indudablemente Internet. Al respecto, la búsqueda efectiva de información online ha sido vista como una habilidad la cual los

investigadores creen que se apoya en ciertos factores como por ejemplo, los *estilos de aprendizaje*. (p.75).

Para la búsqueda utilice la estrategia de palabras claves como motivación laboral, políticas de maotivación, encontrando revistas, artículos, tesis y datos de fuentes confiables y educativas que sustenten la presente investigación.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Cázares Castillo, A. (2009). Según las investigaciones del proceso de búsqueda y publicaciones en el capítulo anterior, el cuál he cumplido con el formato y metodología de búsqueda, nos muestra lo siguiente. En la tabla 1 podemos visualizar el estudio de fuentes examinadas del presente trabajo de investigación, contando con 4 fuentes confiables y sustentadas:

Tabla 2

Resultados

	FUENTE DE INFORMACION	CANTIDAD DE ARTICULOS	ARTICULOS NO RELEVANTES	CANTIDAD DE UTILES
Fuente 1:	Proquest	12	12	
Fuente 2:	Ebsco	13	9	4
Fuente 3:	Rdayc	3	2	1
Fuente 4:	Google academico	3	0	3

Elaboración propia

Haciendo un total de 31 documentos y publicaciones científicas de fuentes confiables, seleccionando 8 documentos para mi revisión sistemática y este a su vez depurando 23 documentos considerando el siguiente criterio de exclusión.

3.1 Estudio seleccionado

Como podemos apreciar en el gráfico el total de fuentes de información utilizadas para la revisión sistemática de fuentes confiables.

Grafico 1

Artículos descartados

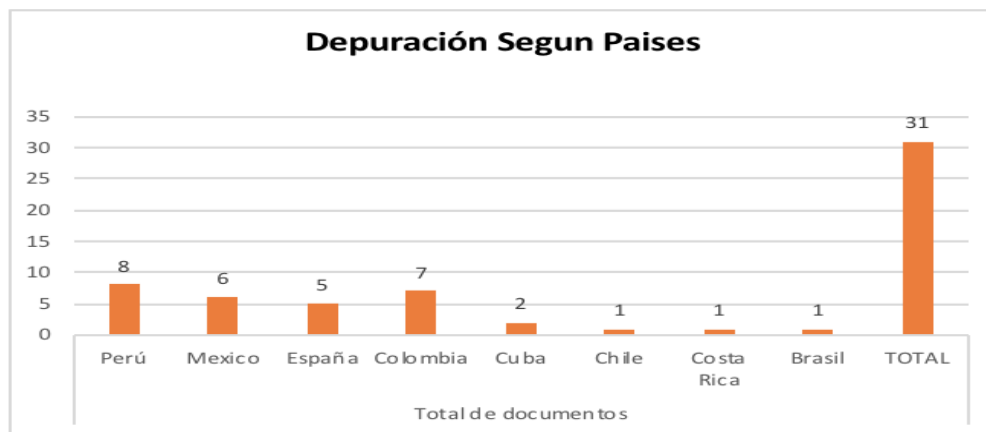


Elaboración propia

Grafico 2

Como podemos visualizar en el grafico, se toma cuenta a Perú con una cantidad de 8 documentos de fuentes confiables, considerando que mi investigación es en base a Perú.

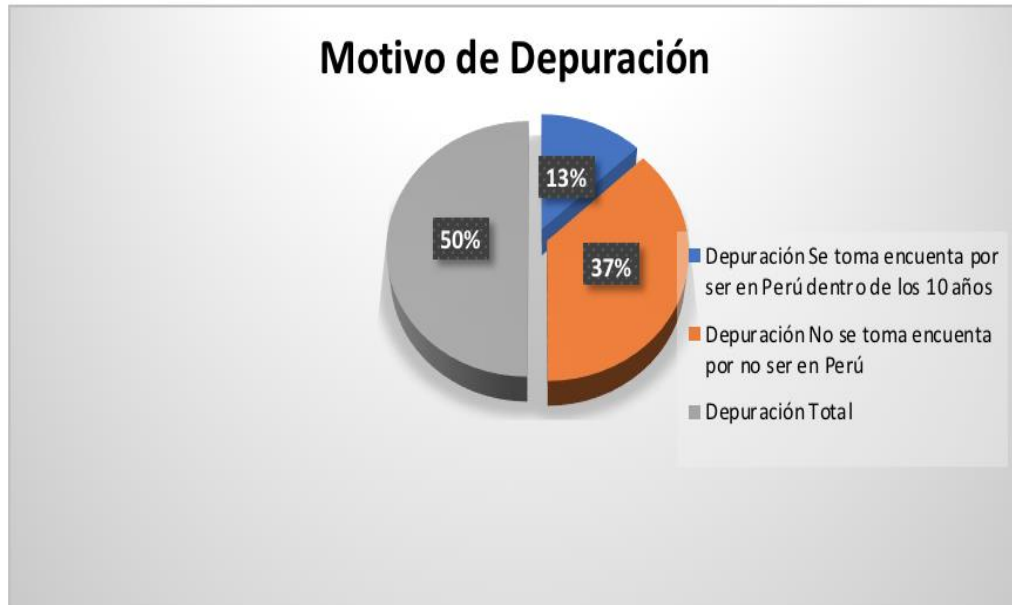
Depuración según Países



Elaboración propia

Grafico 3

En el grafico se puede apreciar el criterio que he tomado por el cual depurado los documentos, 13% de los documentos que mi investigación considerando que es en Perú dentro de los 10 ultimos años, mientras que el 37% pertenece a otros paises.

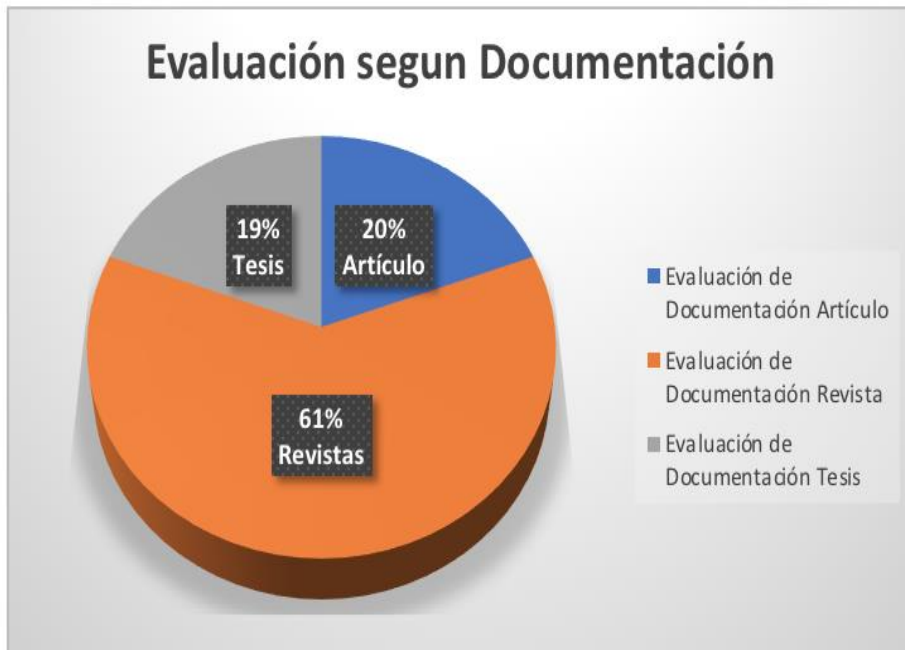


Elaboración propia

3.2 Evaluación según documentación

Del total de 31 documentos debidamente sustentados, podemos identificar la descripción de cada uno de ellos revistas, artículos científicos, tesis evaluando la metodología de estudio basándome en año de publicación, País, para el desarrollo de mi trabajo.

Gráfico 4



Elaboración propia

CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES

1. La revisión sistemática del estudio de la Literatura, evaluando las variables que comprende satisfacción laboral, clima laboral, motivación y compromiso

organizacional, según las bibliografías Proquest, Redalib, Ebsco, con un total de 31 artículo puedo decir que es un tema importante que se deben preocuparse las empresas para mantener un buen ambiente laboral.

2. En cada publicación estudiada puedo evaluar las necesidades y procesos que se hacen notar en años anteriores y este a su vez lo relaciono más cada día en el ambiente laboral, que uno se va desempeñando cada día a día.
3. Puedo definir que en los estudios realizados de las fuentes estudiadas como se describe el enfoque y su importancia del tema en el ambiente de una compañía.
4. En el estudio realizado utilice palabras claves con mi tema de desarrollo motivación laboral, satisfacción laboral y compromiso organizacional, para evaluar la importancia que estos temas se deben de considerar en muchas empresas de nuestro País.

4.1 Discusión

Los resultados obtenidos en el presente trabajo podemos observar que existe una relación conjunta entre el clima laboral, satisfacción laboral y compromiso organizacional, ya que todo va en base al desempeño de los colaboradores de una organización.

Entonces la investigación sobre el tema en cuestión tiene el sustento de fuentes confiables debidamente sustentadas en base al desempeño de los trabajadores y el comportamiento de las empresas de hoy en día. Esta investigación también resalta que para un ambiente laboral saludable también se basa en la motivación y estima de los dueños de las empresas con sus colaboradores ya que ellos son el factor humano más importante por el cual sus empresas producen y se mantienen en el mercado con una productividad óptima.

ANEXOS

TABLA 3

Semestre	Base de datos	Accesibilidad	Cita en APA	Autores	Título	Palabras Clave	Resumen del artículo	Revista de publicación	País	Año	¿Estudio de trabajo empírico?	¿Qué tipo de resultados se realizaron?	¿Qué variables se analizaron?	¿Cómo se realizó la medición (instrumento)	Observación	Inclusión	exclusión
1	ProQuest Central	ProQuest	De Joux, Natalia (2011) La motivación laboral, clave de una empresa. Bogotá: Portafolio	De Joux, Natalia	Motivación laboral, clima de una empresa	Motivación laboral	cuando todo el comportamiento orientado es motivado o cansado. Es así que la motivación está influenciada por todos los factores, desde el ambiente de trabajo, el salario, el reconocimiento, el desarrollo profesional, el bienestar y el bienestar y dirige la conducta hacia un objetivo específico. Hoy en día es un elemento importante en la administración de personal, por lo que se requiere conocerla, y más que ello, dominarla e implementarla, para así así la empresa estará en condiciones de formar una cultura organizacional sólida.	Artículo	Colombia	2011	Análisis	Descriptivo	El índice de motivación laboral del personal	SD	La motivación canaliza el esfuerzo. No acepta y la conducta de los empleados hacia el logro de los objetivos organizacionales		No se toma en cuenta por ser de un país que no es el Perú.
2	ProQuest Central	ProQuest	Sánchez-Sellés, María y otros (2014) Características organizacionales de la satisfacción laboral en España. Sao Paulo: Revista Administrativa de Empresas	Sánchez-Sellés, María y otros	Características organizacionales de la satisfacción laboral en España	Motivación, organización, satisfacción laboral, rendimiento	En el presente artículo se lleva a cabo un modelo de análisis de la incidencia de las características inherentes al trabajo sobre la satisfacción laboral. El constante empírico tiene su origen en la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo del año 2010 (Encuesta de Trabajo y Bienestar de España), usando la metodología aplicada una regresión stepwise. Las variables independientes que se han considerado en el modelo de la satisfacción laboral fueron, por orden de importancia: el nivel de la satisfacción laboral, el nivel de la satisfacción laboral, el salario, la jornada, la valoración de los superiores, estabilidad, desarrollo personal, vacaciones y permisos y posibilidad de promoción. Se han obtenido como resultado todos los coeficientes de regresión positivos y significativos, siendo la bondad del modelo aceptable en la medida en que las variables independientes se definen únicamente de características de la organización.	Revista	Brasil	2014	Técnica de regresión stepwise	Descriptivo	Factores determinantes de la satisfacción laboral del personal	SD	Existen tres modelos de satisfacción laboral: modelos centrados en el individuo, en las prácticas y determinados por la interacción de ambas características		No se toma en cuenta por ser de un país que no es el Perú.
3	ProQuest Central	ProQuest	Posada, Alejandro y Trujillo, Margarita (2009) Vinculación laboral, motivación y desempeño de empleados de centros de supercomputación en una Universidad del Estado. Medellín: Revista Interamericana de Psicología Ocupacional	Posada, Alejandro y Trujillo, Margarita	Vinculación laboral, motivación y desempeño de empleados de centros de supercomputación en una Universidad del Estado	Desempeño, Motivación, Tercera Ley de la Equidad, Tercera Ley de las Excepciones, Tecnología de Meta	Uno de los principales aspectos que la persona hace a la organización es el desempeño, entendiendo este como el conjunto de acciones intencionales, conscientes y orientadas al logro de un objetivo, el cual intencionalmente se ve afectado de manera directa por las habilidades, la motivación y el conocimiento, e indirectamente por factores del contexto laboral. Las autías consideramos importante identificar las razones que explican las diferencias en el desempeño de los servidores de Centros Administrativos y Supercomputación en una institución pública universitaria. Para ello se realizó un estudio, explorando en detalle la motivación como antecedente del desempeño y profundizando en algunas teorías motivacionales (Expectativas, Equidad y Teoría de Meta) a partir de un cuestionario de medición diseñado por ellos mismos.	Revista	Colombia	2009		Empírico	Calificación de las evaluaciones de desempeño	SD	La satisfacción laboral afecta conocimientos, habilidades y motivación, o sea, la competencia para el cumplimiento de los propósitos establecidos desde el plan estratégico		No se toma en cuenta por ser de un país que no es el Perú.
4	ProQuest Central	ProQuest	Jaramillo, Paula, Posada, Alejandro y Trujillo, Margarita (2017) Prácticas de gestión humana y perfil motivacional. Análisis en una empresa mediana del sector transporte de la ciudad de Medellín. Medellín: Revista Interamericana de Psicología Ocupacional	Jaramillo, Paula, Posada, Alejandro y Trujillo, Margarita	Prácticas de gestión humana y perfil motivacional. Análisis en una empresa mediana del sector transporte de la ciudad de Medellín	Motivación, prácticas de gestión humana, gestión humana, cuestionario de motivación para el trabajo	En esta investigación se examina, si la existencia, calidad y cobertura de las prácticas de gestión humana (PGH) puede influir en la motivación, generando un cambio en el perfil motivacional de las personas. Se trabajó con 65 trabajadores de una empresa mediana del sector transporte de la ciudad de Medellín. Se compararon los perfiles motivacionales de la misma población en dos momentos: inicialmente en el proceso de selección de personal y posteriormente, se realizó una segunda aplicación durante el transcurso de seis meses. Como resultado, se concluyó que no hay diferencias significativas en tales perfiles. Luego se analizó la percepción de la PGH, con el fin de identificar por qué no se genera cambios en el perfil motivacional. A pesar de que estas prácticas pueden tener influencia en los conductores motivacionales internos y externos, y los medios propuestos para obtener resultados deseados en el trabajo, se concluyó que no hubo cambios en el perfil motivacional debido a la poca existencia, calidad y cobertura de la PGH que actualmente se lleva a cabo en la organización.	Revista	Colombia	2017		Correlacional	Existencia, calidad y cobertura de las prácticas de gestión humana		No hubo cambios en el perfil motivacional debido a la poca existencia, calidad y cobertura de las prácticas de gestión humana que actualmente se llevan a cabo en la organización.		No se toma en cuenta por ser de un país que no es el Perú.
5	ProQuest Central	ProQuest	Solano, Sonia (2010) Satisfacción laboral en profesionales de enfermería. Bucaramanga: Revista Ciudadana	Solano, Sonia	Satisfacción laboral en profesionales de enfermería	Satisfacción en el trabajo, percepción de enfermería, motivación, condiciones de trabajo	El objetivo principal de la investigación fue describir el grado de satisfacción laboral de los Enfermeros de Clínica y Hospital de Bucaramanga y sus Municipios, para ello se identificaron características sociodemográficas, y características laborales del personal de enfermería. Manteniendo y Manteniendo Se realizó un estudio descriptivo multicéntrico que muestra la conformación de 218 enfermeras que laboran en el sector público y privado de las Clínicas y Hospitales de Bucaramanga y sus Municipios. Se aplicó el cuestionario de Satisfacción laboral SLO (de J.L. Mula y J.M. Peón (1998) modificado para incluir algunos aspectos descriptivos y factores determinantes de la Satisfacción Laboral). Resultados: En cuanto al nivel educativo un gran porcentaje (67.2%) no ha realizado ningún tipo de estudio complementario al de su grado, el 23.7% ha realizado alguna especialización y el 24.8% diplomado, además solo el 1.8% ha realizado maestría y el 0.5% tiene doctorado. En el 67.9% la categoría laboral es general y el 27.5% es especialista	Revista	Colombia	2010		Descriptivo	Factores descriptivos y factores determinantes de la Satisfacción Laboral		Los resultados demuestran que los factores de ambiente y supervisión están dentro de una escala de 1 a 5 una desviación estándar de 1.3 lo que equivale a decir que las enfermeras están contentas por como lado el factor que genera mayor insatisfacción en el de las prestaciones sociales con una media de 4.7 y una desviación estándar de 1.6		No se toma en cuenta por ser de un país que no es el Perú.
6	ProQuest Central	ProQuest	Vargas, Ivonne (2010) 4 mitos de la satisfacción laboral. México: Expansión	Vargas, Ivonne	4 Mitos de la satisfacción laboral	Clima organizacional, desempeño laboral	Está garantizado que la motivación y el compromiso no son sólo cuestión de actitud. Para que un empleado cumpla sus tareas, y se sienta orgulloso de su propio departamento y en la relación con sus jefes	Artículo	México	2010		Empírico	Grado de motivación y compromiso		siete de cada 10 empleados se sienten frustrados en el lugar de trabajo, mientras que cinco de cada 10 dicen que sus jefes no valoran sus capacidades, de acuerdo con la investigación		No se toma en cuenta por ser de un país que no es el Perú.
7	ProQuest Central	ProQuest	Anónimo (2009) Motivación laboral aumenta productividad en las empresas. Noticias, México	Anónimo	Motivación laboral aumenta productividad en las empresas	Ambiente de trabajo, estímulos, motivación	La motivación en el ambiente de trabajo, con estímulos y condiciones necesarias para obtener el desempeño esperado de los empleados, contribuye a elevar la productividad en la empresa, según un trabajador con...	Texto	México	2009		Descriptivo	Potencial del trabajador, actitud frente al trabajo		El trabajo en equipo, con la conversación abierta y el diálogo ayuda a mejorar la productividad, las responsabilidades, deberes y funciones; valorar acciones de los empleados, agradecer e elogiar las buenas acciones		No se toma en cuenta por ser de un país que no es el Perú.
8	ProQuest Central	ProQuest	Anónimo (2008) La chispa de la motivación laboral. Madrid: El Mundo	Anónimo	La chispa de la motivación laboral	Actitudes, especialización, conflictos	La comunidad laboral consienten llevar el ánimo de las personas en su lugar y ambiente de trabajo, de manera que dispongan de los herramientas para superar situaciones adversas y puedan transformar conflictos en oportunidades.	Revista	México	2008		Correlacional	Oportunidades del mercado laboral contemporáneo		El aprovechar las múltiples oportunidades que brinda la sociedad de consumo y desarrollar un estilo de vida que destaque y realice como valores, potenciando nuestra aptitudes y cualidades más diferenciadas		No se toma en cuenta por ser de un país que no es el Perú.
9	ProQuest Central	ProQuest	Sánchez, Carlos (2009) Motivación, satisfacción y vinculación: ¿es gestionable la voluntad de las personas en el trabajo? Madrid: Acción Psicológica	Sánchez, Carlos	Motivación, satisfacción, vinculación, ¿es gestionable la voluntad de las personas en el trabajo?	Satisfacción profesional, motivación, vinculación, motivación, compromiso, estímulos de clima laboral, gestión de recursos humanos	La gestión de la voluntad de las personas en el trabajo constituye un tema de preocupación central tanto en organizaciones públicas como privadas. Bajo este concepto, no obstante, subsisten diversas construcciones que frecuentemente se solapan y confunden: motivación, satisfacción y vinculación o fidelidad. En este artículo trata de realizar una clarificación conceptual de dichos fenómenos y se presenta una visión integrada de los factores internos y externos a la organización que pueden influir en ellos.	Artículo	España	2008		Empírico	Niveles de motivación, satisfacción y vinculación del personal		La gestión de los recursos de gestión de la calidad - TOM, EFQM, Crosby o en otras normas ISO se ha puesto un énfasis especial en la gestión de la satisfacción de clientes y empleados		No se toma en cuenta por ser de un país que no es el Perú.
10	ProQuest Central	ProQuest	Rodríguez, Irene (2011) Perfeccionismo y motivación laboral llevan a la adicción. Costa Rica: La Nación	Rodríguez, Irene	Perfeccionismo y motivación laboral a la adicción	Motivación, adicción, cuestionarios	Una persona que se alimenta perfeccionista y además está muy motivada en sus laborales, tiene un alto riesgo de convertirse en adicto al trabajo. Una persona que se alimenta perfeccionista y, además, está muy motivada en sus actividades laborales, tiene un alto riesgo de convertirse en adicto al trabajo	Artículo	Costa Rica	2011		Correlacional	Nivel de perfeccionismo y motivación		Quien es perfeccionista no es adicto al mismo y, además de eso, lo motivan en su trabajo diciéndole que hace bien las cosas, va a sentir orgullo cuando se lo va a hacer seguir trabajando cada vez más para obtener ese tipo de reconocimiento o legitimación		No se toma en cuenta por ser de un país que no es el Perú.
11	Fuente Academia Premier	EBSCO	Vélezquez, Nazareth (2015) Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimboe. Chimboe: Los Angeles	Vélezquez, Nazareth	Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimboe	Influencia, motivación laboral, desempeño	La investigación tuvo como objetivo general determinar en qué medida la gestión de motivación laboral influye en la productividad de las empresas industriales del distrito de Chimboe, el año 2015. La investigación fue de tipo cuantitativa y se implementó mediante un cuestionario a 32 empresas industriales, mediante selección no probabilística a una población de 12 empresas industriales, se aplicaron cuestionarios a 80 trabajadores del área de producción y entrevista a los gerentes y jefes de área. Los principales resultados fueron: el 100% de los trabajadores está satisfecho con su área y ambiente de trabajo, el 79.1% de los trabajadores se sienten satisfechos por el desarrollo profesional y oportunidades dentro de la empresa, y solo el 0.25% de los encuestados se encuentran satisfechos con los incentivos económicos recibidos	Artículo	Perú	2015	Análisis de la cultura y clima organizacional	Empírico	Asistencia de estrategias de gestión laboral y satisfacción		Los principales resultados fueron que el 100% de los trabajadores está satisfecho con su área y ambiente de trabajo, el 79.1% de los trabajadores se sienten satisfechos por el desarrollo profesional y oportunidades dentro de la empresa, y solo el 0.25% de los encuestados se encuentran satisfechos con los incentivos económicos recibidos		Se toma en cuenta por ser de los 10 años.
12	Fuente Academia Premier	EBSCO	Otero, Cindy (2018) Motivación laboral: factor de éxito empresarial. Cuzco: Universidad de San Buenaventura	Otero, Cindy	Motivación laboral: factor de éxito empresarial	Factor de motivación, éxito empresarial	El presente artículo de revisión trata sobre la motivación como factor de éxito empresarial y tiene como propósito final, dar a conocer la importancia de la motivación como factor de éxito en la empresa. La realización del presente escrito, se hizo bajo metodología documental, en donde se consultó un número considerable de referencias bibliográficas de fama académica y de alto nivel científico en línea para dar sentido al documento de investigación, hasta llegar a dar respuesta al problema de investigación, resaltando la importancia del tema central desde aspectos como la cultura organizacional, valores, comunicación, satisfacción laboral, entre otros, que ayudan al sostenimiento y permanencia empresarial en un entorno competitivo.	Texto	Colombia	2018	Análisis	Descriptivo	La cultura organizacional, incentivos, comunicación, satisfacción laboral		Revisión sistemática de bibliografía especializada sobre factores de éxito		No se toma en cuenta por ser de un país que no es el Perú.

13	Fuente Academia Premier	EBSO	Soria, Mariano (2019) Compromiso organizacional y motivación laboral en docentes de tres instituciones educativas por convenio del distrito de Lurigancho, Ica Universidad Champagnat.	Soria, Mariano	Compromiso organizacional y motivación laboral en docentes de tres instituciones educativas por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho	Compromiso organizacional, motivación educativa	El objetivo general de esta investigación fue establecer la relación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral que tienen los docentes de tres instituciones educativas por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho. El diseño fue no experimental, trasversal, correlacional no causal. La muestra estuvo conformada por 103 docentes de tres instituciones educativas por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho. Se aplicó la Escala de Compromiso Organizacional y la Escala de Motivación Laboral. Entre los resultados se halló que el compromiso organizacional se relaciona directamente y positivamente con la motivación laboral en los docentes de tres instituciones educativas por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho. El valor de la correlación fue de: 0,79 (Correlación positiva moderada). La conclusión más importante es que existe relación positiva moderada entre las variables: compromiso organizacional y motivación laboral. Esto implica que el compromiso y la motivación de los docentes son variables por cada uno de ellos como una herramienta y en otro para realizar mejor su labor educativa.	Tesis	Perú	2019	Análisis descriptivo	Correlacional	Correlación entre las variables escala de compromisos y motivación laboral	El valor de correlación fue de 0,79	Se toma en cuenta por ser en Perú dentro de los 10 años.	
14	Fuente Academia Premier	EBSO	Rodríguez, Priscila (2019) Caracterización de la motivación laboral en una empresa de servicios financieros. Quito, PUCE	Rodríguez Priscila	Caracterización de la motivación laboral en una empresa de servicios financieros	Eficiencia, Maslow, seguridad, autoestima, protección	El objetivo de la investigación es caracterizar la motivación laboral en una empresa de servicios financieros. El proyecto establece una caracterización estadística en las necesidades del personal basado en la teoría de Maslow, que, mediante la identificación de las necesidades, promueve su equilibrio en satisfacción. Por tanto, se recabó información mediante la aplicación de la encuesta MBM elaborada por Marshall Sabin, basado en la teoría de Maslow	Tesis	Perú	2019	Análisis	Descriptivo	Mecanismos de protección, seguridad y autoestima	Grado de protección y seguridad y la autoestima, y generar un equilibrio en las necesidades de mayor que se mejora la calidad de vida laboral.	Se toma en cuenta por ser en Perú dentro de los 10 años.	
15	Fuente Academia Premier	EBSO	Hernán, Leticia y otros (2018) Factores que determinan la motivación laboral en empleados del sector público del municipio de Medellín. Medellín: CES	Hernán, Leticia y otros	Factores que determinan la motivación laboral en empleados del sector público del municipio de Medellín	Sector público, motivación laboral	La motivación laboral en la empresa es un elemento esencial, ya que gracias a éste se aumentan los estándares de productividad, se logra la fidelización de los empleados con las organizaciones y a la vez estos últimos adquieren sentido de pertenencia con la empresa. Partiendo de esta premisa, objetivamos la importancia de la motivación laboral para los empleados del sector público de la ciudad de Medellín y el municipio de la Entella respectivamente en estos sectores	Revista	Colombia	2019	Cualitativa	Mixto no experimental	Variables de gestión administrativa	Se realizaron datos de situaciones actuales en los empleados de las empresas del sector público de la ciudad de Medellín y el municipio de la Entella, a través de la motivación de la información primaria por medio de una encuesta suya administrada	No se toma en cuenta por ser de un país que no es el Perú.	
16	Fuente Academia Premier	EBSO	Charis, Ana y otros (2018) Satisfacción laboral en las Pyme colombianas del sector textil confección. Barranquilla: Utopía y Praxis Latinoamericana	Charis, Ana y otros	Satisfacción Laboral en las Pyme colombianas del sector Textil-Confección	Industria textil, satisfacción laboral	El objetivo de este artículo es analizar la satisfacción de los empleados de las pyme operadoras del sector textil-confección de Barranquilla, Colombia. La perspectiva teórica se orientó fundamentalmente considerando los aportes realizados por Robbins y Judge (2009). En este sentido, se desarrolló una investigación mixta en el paradigma cuantitativo, con diseño no experimental trasversal, para lo cual se realizó un censo controlado por los 19 pyme operadoras del sector. Los datos fueron procesados mediante la utilización de medidas de tendencia central, evaluándose los que indicadores por debajo de la media estadística corresponden a la variable de trabajo, reconocimiento del desempeño, seguridad, estabilidad, oportunidades y relación con los compañeros, mientras que los indicadores estadísticos de autonomía y flexibilidad laboral, alcanzaron los niveles de mayor satisfacción.	Revista	Colombia	2018	Encuesta	No experimental trasversal	Medidas de tendencia central	Se realizó en la investigación un censo de 19 pyme	No se toma en cuenta por ser de un país que no es el Perú.	
17	Fuente Academia Premier	EBSO	Canales-Oroz, Daniel y otros (2018) Perspectiva Futura de Tiempo, Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional: el Efecto Mediador de la Autoeficacia, la Esperanza y la Vitalidad. México: Revista de Psicología del Trabajo y de Las Organizaciones	Canales-Oroz, Daniel y otros	Perspectiva Futura de Tiempo, Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional: el Efecto Mediador de la Autoeficacia, la Esperanza y la Vitalidad	Autoeficacia, perspectiva futura, compromiso organizacional	El objetivo de este trabajo es examinar el efecto mediador de la autoeficacia, la esperanza y la vitalidad en la relación de la perspectiva futura de tiempo con la satisfacción laboral y compromiso organizacional. Se aplicó un cuestionario autoinformado a 294 estudiantes de primer semestre laboral. Los resultados indican que los tres factores considerados median la relación entre la perspectiva futura de tiempo y la satisfacción laboral.	Revista	México	2018	Análisis de mediaci3n	Tiempo y nivel de satisfacci3n laboral	Estudio realizado mediante cuestionario autoinformado a 299 estudiantes con una experiencia laboral.	Los hipótesis se probaron mediante análisis de mediaci3n utilizando regresi3n lineal. Los resultados indican que los tres factores considerados median la relaci3n entre la perspectiva futura de tiempo y la satisfacci3n laboral	No se toma en cuenta por ser de un país que no es el Perú.	
18	Fuente Academia Premier	EBSO	Martínez, Manuel (2018) Inserción laboral y satisfacción con el empleo en los grados de comunicaci3n adaptado al Espacio Empleo de Educaci3n Superior. Madrid: El profesional de la Informaci3n	Martínez, Manuel y otros	Inserci3n laboral y satisfacci3n con el empleo en los grados de comunicaci3n adaptado al Espacio Empleo de Educaci3n Superior	Comunicaci3n, empleabilidad, inserci3n laboral, satisfacci3n con el empleo	La implantaci3n del Espacio Empleo de Educaci3n Superior (EES), efectiva en Espa3a con la oferta de los primeros grados en el curso 2004-05, plantea a las universidades la exigencia de un compromiso activo con la empleabilidad, aunque el estudio de la inserci3n laboral de los nuevos graduados se halla prácticamente inexistente en Espa3a. En este trabajo se analiza la empleabilidad laboral de los nuevos poseedores del grado de los graduados en las titulaciones de Comunicaci3n de la Universidad Rey Juan Carlos que finalizaron sus estudios entre los cursos 2012-13 y 2015-16, y cuya vici3n laboral se documentó entre 2014 y 2017	Artículo	España	2018	Análisis	Porcentaje de estudiantes empleados	Tasa de ocupaci3n y perfil formativo	Se analizó la empleabilidad de los egresados graduados en las titulaciones de Comunicaci3n.	El empleo en el sector se recupera a partir de 2015, permitiendo que es los datos siguientes almidar del 9% actual el mercado laboral específico transcurrido un año, y llega incluso hasta casi el 70% en el tercer.	No se toma en cuenta por ser de un país que no es el Perú.
19	Fuente Academia Premier	EBSO	Juárez, V. H., Tizapa, L. Q., Torres, R. M., Díaz R. G. & Gutiérrez (2009) Motivaci3n, satisfacci3n laboral, liderazgo y su relaci3n con la calidad del servicio. Revista Cubana de Medicina Militar	Juárez, Tapares, Torres y otros	Motivaci3n, satisfacci3n laboral, liderazgo y su relaci3n con la calidad del servicio	Motivaci3n, satisfacci3n laboral, liderazgo y su relaci3n con la calidad del servicio	Se analizó la calidad percibida del servicio hospitalario y su relaci3n con aspectos socio-psicol3gicos (motivaci3n, satisfacci3n laboral, liderazgo) en el Hospital "Marta Madero Montero". Se determinó el dispositivo de cada variable y la relaci3n existente entre ellas a partir de los datos de diferentes individuos-límites de medici3n y análisis de la informaci3n (cuestionario, observaci3n, diagrama causa-efecto, entre otros). Además de la estadística descriptiva (media, percentil) y no paramétrica (comparaci3n de Spearman, Kendall, Wilcoxon). Se empleó el muestreo probabilístico estratificado por asignaci3n proporcional con 2 estratos: clínicos (médicos, enfermeros) y externos (pacientes, familiares). Se analizaron los indicadores que influyen positiva y negativamente.	Revista	Cuba	2009	Cuestionario, observaci3n, análisis documental	Descriptivo	Técnica y análisis de la informaci3n recogida	El análisis nos revela que en satisfacci3n laboral, personal clínico insatisfecho el 83,9% por las condiciones de trabajo el estado que perciben no es acorde.	No se toma en cuenta por ser de un país que no es el Perú.	
20	Fuente Academia Premier	EBSO	Suarez, L., González, R., Pérez, F.(2015). Diagn3stico de clima organizacional y satisfacci3n laboral en instalaciones hoteleras. Retos Turísticos	Suarez, González, Pérez	Diagn3stico de clima organizacional y satisfacci3n laboral en instalaciones hoteleras	Diagn3stico de clima organizacional y satisfacci3n laboral	Los estudios del Clima Organizacional en instalaciones hoteleras, constituyen un elemento esencial para conocer el ambiente en el que se desempeñan los trabajadores y las percepciones que éstos tienen de la organizaci3n en que trabajan, siendo este uno de los temas más controversiales en la psicología empresarial se decidió realizar un diagn3stico en instalaciones turísticas a fin de conocer acciones a corto y mediano plazo para el mejoramiento del clima organizacional y la satisfacci3n laboral. Se empleó un sistema de métodos y técnicas e instrumentos que permitieron constatar espacio para el progreso a partir de los variables estadísticas que afectan el estado del clima organizacional con una correcta identificaci3n de los miembros con la organizaci3n y su participaci3n en la soluci3n de los conflictos organizacionales.	Revista	Cuba	2015	Técnica, variables	Artículo científico	Diagn3stico en instalaciones turísticas	En sentido general el clima organizacional tiene un índice de satisfacci3n de 3,4% percipiéndose, donde la encuesta de motivaci3n y satisfacci3n no es favorable.	No se toma en cuenta por ser de un país que no es el Perú.	
21	Fuente Academia Premier	EBSO	Monte, A., Pacheco, F., Ortiz Del Pino, A., Buitrago, N. (2013) Clima laboral en una empresa de servicios. Retos Turísticos	Vañer, Mesias, Rodríguez y otros	Medici3n del clima laboral en una empresa de servicios	Clima laboral, satisfacci3n laboral, clima organizacional	La investigaci3n se realizó con la finalidad de diagnosticar las ítemicas que afectan el clima laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Francisco Limitada, el propósito fue brindar a la instituci3n financiera un análisis sobre el clima laboral, que le permita medir las actividades en todos sus ámbitos de forma eficiente y eficaz, orientados al cumplimiento de sus fines organizacionales. La investigaci3n cuenta con la participaci3n de todos los colaboradores de la Cooperativa, a quienes se aplicó una encuesta estructurada, utilizando el instrumento desarrollado por Kays & Dreyfus en cuanto a clima laboral y el desarrollado por Miles & Huberman sobre satisfacci3n laboral, el instrumento de medici3n fue validado mediante la prueba Alfa de Cronbach con un índice de 0,71, lo que demuestra que el instrumento tiene la fiabilidad necesaria.	Tesis	Perú	2013	Instrumento de medici3n Kays	Descriptivo	Investigaci3n de campo de carácter descriptivo	Estudio a una poblaci3n mediante un instrumento Kays para medir la satisfacci3n laboral	El estudio realizado nos permitió evaluar como se desarrollaban los colaboradores en cada punto de trabajo, en clima y satisfacci3n laboral.	Se toma en cuenta por ser en Perú dentro de los 10 años.
22	ProQuest Central	ProQuest	López-Fernández, D., Alarc3n, P. P., Toral, E. & Alonso, S. (2016) El modelo de gesti3n del conocimiento motivaci3n. Propuesta de aplicaci3n en el sector bibliotecario. The motivational knowledge management model. Proposal to apply it in the library sector. Revista Española De Documentaci3n Científica, 39(4), 1-15. doi:http://dx.doi.org/10.3989/ndc.2016.4.1302	L3pez, Fernández, Alarc3n y otros	El modelo de gesti3n del conocimiento motivaci3n	Productividad laboral, gesti3n del conocimiento, modelo de gesti3n del conocimiento; instrumento de evaluaci3n, motivaci3n, TIC	En los entornos laborales, cuidar elementos como los estilos de supervisi3n, las relaciones interpersonales o la satisfacci3n por el trabajo puede positivamente en la motivaci3n del trabajador, y consecuentemente, en su rendimiento y bienestar. Para lograrlo se pueden aplicar modelos de gesti3n de conocimiento como el que se presenta en este artículo, el cual genera de manera sencilla y sistemática diagn3sticos motivacionales y recomendaciones de gesti3n de especial utilidad para managers y departamentos de recursos humanos. El modelo propuesto permite su participaci3n a diferentes colectivos profesionales, incluidos los relacionados con servicios bibliotecarios y de documentaci3n. La adecuaci3n, fiabilidad y utilidad del modelo propuesto se lo comprobó empíricamente mediante varios casos de estudio realizados con 92 estudiantes y 106 profesionales. Los resultados favorables que se han cosechado permiten concluir que el modelo es eficaz y útil para evaluar y mejorar la motivaci3n.	Revista	España	2016	Técnica y pr3ctico	Research Studies	Gesti3n de conocimiento y desarrollo de competencias	Este modelo MCKM, nos resulta de inter3s para poder aplicarse en sectores muy diversos como de servicios.	No se toma en cuenta por ser de un país que no es el Perú.	
23	Academic Search Complete	EBSO	Cuadros-Peñabaz, A. A., & Veloso-Besio, C. B. (2011). Grado de Supervisi3n Como Variable Moderadora Entre Liderazgo Y Satisfacci3n Motivaci3n Y Clima Organizacional. INGENIERÍA-Revista Chilena de Ingenieria, 17(1), 15-25. Retrieved from http://scd.ubchile.cl/login.aspx?User=msk&AuthType=Ship-Id&ip=6AN=52819390&lang=es&site=ehost-live	Cuadros-Peñabaz, Veloso-Besio	Grado de supervisi3n como variable moderadora entre liderazgo y satisfacci3n, motivaci3n y clima organizacional	Clima laboral, grado de supervisi3n, liderazgo, satisfacci3n laboral	El objetivo de esta investigaci3n es mostrar el impacto del Grado de Supervisi3n como variable moderadora de la relaci3n entre liderazgo, motivaci3n, satisfacci3n y clima organizacional. En este estudio, Grado de Supervisi3n se conceptualizó como un constructo de tres polos, estricto o lejano. De acuerdo con esta, se realizó una supervisi3n estricta cuando el líder pasa mucho tiempo con sus colaboradores y tenga gran influencia sobre cómo ejecuten su trabajo. El caso contrario data cuenta de una supervisi3n lejano. Los resultados encontrados evidencian que el impacto del liderazgo sobre variables como motivaci3n, satisfacci3n y clima laboral está fuertemente mediado por Grado de Supervisi3n. Finalmente, se discute la relevancia de este efecto moderador en el ejercicio del liderazgo de los managers que ejercen tanto una supervisi3n directa como indirecta.	Revista	Chile	2010	Estudios originales de acad3micos y profesionales pertenecientes a entidades p3blicas y privadas, clínicas o extrínsecas, que deseen difundir sus experiencias sobre ciencia de la ingeniería	Liderazgo, satisfacci3n laboral, motivaci3n.	Estudios originales de acad3micos y profesionales pertenecientes a entidades p3blicas y privadas, clínicas o extrínsecas, que deseen difundir sus experiencias sobre ciencia de la ingeniería tecnologíca 237 y disciplinas afines.	No se toma en cuenta por ser de un país que no es el Perú.		

24	Universidad de Valencia	Redalyc	Tejón-González, C., & Fernández-Díaz, M. (2009). MEDICIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA DIRECCIÓN ESCOLAR. <i>RELATOS. Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa</i> , 13 (2)	Tejón-González, Fernández-Díaz	Medición de la satisfacción laboral en la dirección escolar	Dirección escolar, satisfacción laboral, escala medición	Este trabajo se articula en torno a dos objetivos: uno, diseñar una escala que permita medir la satisfacción laboral de los directores escolares y, dos, analizar el nivel de satisfacción de este colectivo. En consecuencia, se presenta un instrumento medido, válido y fiable, con un Coeficiente Alfa igual al 80 y una estructura factorial que explica el 64% de la varianza del instrumento. Se concluye que los directores escolares muestran altos niveles de satisfacción, de forma jerarquizada en primer lugar, con el apoyo directivo y el personal de docentes, en segundo lugar, con el profesorado y el alumnado/familias, y, finalmente, con las condiciones laborales. La variable sexo no muestra relación con la satisfacción del director pero sí el tipo de centro donde trabaja.	Revisita	España	2009	Investigación y análisis	Estudios sobre la prevalencia de satisfacción de directores, escuelas con una muestra	Satisfacción laboral, estrés y autoritarismo.	Muestra aleatoria estratificada	No hubo cambios en el perfil motivacional debido a la poca experiencia, calidad y cobertura de las prácticas de gestión humana que actualmente se llevan a cabo en la organización.	No se toma en cuenta por ser de un país que no es el Perú.
25	ProQuest Central	ProQuest	Eliak, B. (2009, May 31). Qué hacer para que no caiga la productividad de los empleados. Las empresas deben apostar por los planes de incentivos. Se trata de un apoyo, de una buena comunicación y aspectos no verbales o que premien el buen trabajo.	Eliak Benitez	Que hacer para que no caiga la productividad de los empleados. Las empresas deben apostar por los planes de incentivos. Se trata de un apoyo, de una buena comunicación y aspectos no verbales o que premien el buen trabajo.	Desempeño, incentivos económicos	Que la motivación no decaiga en los empleados, a pesar de la crisis y sus consecuencias negativas. Esta debería ser una métrica en las organizaciones, que por culpa de la situación económica deben tomar decisiones drásticas, como un recorte de plantilla. Una acción que generalmente se resuelve en un proceso largo que raya el ánimo del personal y hasta el trabajo de los profesionales. El desconocimiento y la incertidumbre que genera la nueva situación deriva en un medio que paraliza al trabajador. Así, las empresas deben buscar maneras de incentivar a los empleados para que no disminuya su productividad en los momentos difíciles. «La organización tiene que mejorar la atención que hacen los empleados, aprovechar, hacerlos partícipes de que la situación actual se puede llevar, mostrar que se cuenta con los trabajadores, involucrarlos y transmitir un mensaje tranquilizador», aconseja Alberto Cuello, responsable de recursos humanos de Ence & Vaux. Y para poner en práctica estas recomendaciones la comunicación interna cobra especial relevancia como incentivo. «En estos momentos, las compañías deben adoptar el estilo de comunicación más directo y transparente que se pueda, y debe existir plena coherencia entre lo que se dice y lo que se hace».	Revisita	España	2009	Productividad de los empleados	Incentivos y recompensas	Mediante encuestas	Según la encuesta realizada el 62% de los directivos utiliza los incentivos como soluciones prácticas que dan respuesta a los cambios.	No se toma en cuenta por ser de un país que no es el Perú.	
26	Fuente Academia Premier	EBSO	Ramirez, R., Abreu, J. L., & Badii, M. H. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tuberia de acero. <i>Revista Iberoamericana Journal of Good Conscience</i> , 3(1), 143-185. Retired from http://search.proquest.com/login.aspx?user=msak&authType=shibboleth&id=AN=3688743&lang=es&site=shibboleth	Ramirez, Abreu, Badii	La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tuberia de acero.	Motivación laboral, calidad en el trabajo, satisfacción, productividad	En el presente estudio se plantea como objetivo general de la investigación, determinar si la motivación laboral es factor fundamental para el logro de los objetivos de la organización, en el caso a una empresa manufacturera de tuberia de acero. Se determinaron los factores que motivan al recurso humano a desempeñar su trabajo con calidad, así como la relación que guarda la motivación laboral con la productividad y la satisfacción de cada persona.	Revisita	México	2008	Autofección de las personas, habilidades y capacidades	Descriptivo	Autofección de la persona	Mediante encuestas	De acuerdo a la investigación la mayoría de los encuestados consideran otras fuentes de motivación: Estabilidad en el empleo, reconocimiento por su labor desempeñada.	No se toma en cuenta por ser de un país que no es el Perú.
27	Universidad de Oviedo	Redalyc	García Sedeño, M., & Barbero García, M. & Arvia Carrero, I. & García Tejón, M. (2005). La motivación laboral de los jóvenes en su primer empleo. <i>Psicothema</i> , 17 (1), 109-113.	García, Barbero, Arvia y otros	La motivación laboral de los jóvenes en su primer empleo.	Motivación y conducta humana	Este trabajo forma parte de un proyecto de investigación que pretende analizar los aspectos que en mayor medida motivan a los sujetos que acceden por primera vez a un empleo. Estamos interesados en aquellos jóvenes que se han visto, por diversos motivos, en la necesidad de abandonar el sistema reglado y buscar como alternativa la Formación Profesional Ocupacional para poder así insertarse laboralmente en la sociedad. Basándonos en el supuesto de que existen factores inherentes al propio trabajo (intrínsecos) y factores ajenos al contenido laboral (extrínsecos), se lleva a cabo un estudio con alumnos de Formación Ocupacional de la provincia de Cádiz. Para conseguir nuestro objetivo, se aplicó un cuestionario sobre motivaciones psico-sociales y se contrastó con la respuesta emitida a un ítem que reflejaba el grado de satisfacción del sujeto. Resultó así, en la conclusión de que son los aspectos extrínsecos del trabajo los que en mayor grado motivan a los sujetos utilizando que acceden a su primer puesto de trabajo a través los programas de empleo y formación.	Revisita	México	2003	Experimento y análisis	Estudio, un rango de edad que iba desde los 16 a los 25 años, con una media de 20,14 años (desviación 2,44%) donde el 69,4% eran hombres y el 30,6 % mujeres	Motivación, conducta humana	El procedimiento seguido consistió en la aplicación de un cuestionario homologado, en función de que se recoge el nivel de Satisfacción General que se produce en situación de alumno-trabajador/facción General que se produce en situación de alumno-trabajador	La variable Satisfacción General del Cuestionario General (NSG). Los coeficientes de correlación	No se toma en cuenta por ser de un país que no es el Perú.

28	Universidad Autónoma	Realytic	Chanja Incorpita y , & Mamani Gumari, J. (2014). Satisfacción Laboral Y Motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo - PUNO - PERÚ, 2013. <i>COMUNICACION: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo</i> , 5 (1), 5-13.	Chanja, Mamani	Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo- Puno - Perú 2013	Satisfacción laboral y políticas de motivación intrínseca, actitud de trabajador	El estudio tuvo propósito conocer y describir la actitud que tienen los trabajadores de la dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo de Puno sobre la satisfacción laboral y motivación tanto en los aspectos intrínsecos como extrínsecos, para lo cual se aplicó el tipo de investigación descriptiva, se trabajó con una población de 26 trabajadores que fueron sometidos a la aplicación de un cuestionario. Entre los resultados obtenidos destacan que los trabajadores de la DURETUR Puno, tienen una actitud regular, es decir, indican estar satisfechos, ni insatisfechos, destacando los indicadores: reconocimientos, seguridad, supervisión y relaciones interpersonales, e indican que a veces se sienten motivados en cuanto a las necesidades fisiológicas y de estim. Finalmente, podemos decir que existe una diferencia entre los aspectos intrínsecos y extrínsecos, pues los trabajadores se sienten satisfechos y motivados con los indicadores intrínsecos sienten insatisfacción y poca motivación.	Revista	Perú	2013	Sistema de investigación Científica	Método Cuantitativo	Relación entre motivación y satisfacción laboral	Los indicadores de avance y crecimiento 42% y reconocimiento 38%, tienen porcentajes altos de insatisfacción.	Según las variables que se analizaron la satisfacción laboral y motivación muestran una diferencia entre la intrínseca y extrínseca, pues se sienten satisfechos y motivados.	Se toma en cuenta por ser en Perú dentro de los 10 años.
29	Universidad San Martín De Porres	Google Academico	Martín Sánchez, Helen Stephani, & Placerencia Medina, Maira Dora. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. <i>Horizonte Médico</i> , 17(4), 42-52. https://doi.org/https://doi.org/10.24245/horizmed.2017.v17n4.08	Sánchez, Placerencia	Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado	Motivación; satisfacción en el trabajo; recursos humanos; recambio laboral; calidad total; gestión de la calidad (Fuente: DESC BIREME).	La motivación y la satisfacción laboral son claves para la Gestión de Recursos Humanos en un enfoque de calidad total. El objetivo del presente estudio es establecer la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal de Socos en Salud Social del Perú, así mismo, determinar el nivel de motivación laboral del personal según la Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg y determinar el nivel de satisfacción laboral del personal de acuerdo con las dimensiones del instrumento Forti Rojas, Mantales y Mantales: Estudio descriptivo, observacional, transversal de tipo relacional. La muestra fue de 136 trabajadores quienes realizaron una encuesta autoaplicada entre los meses de febrero y junio del 2016.	Revista	Perú	2017	Análisis estadístico de cada variable	Descriptivo, transversal	Población y muestra de los colaboradores	Satisfacción, motivación laboral fueron analizadas individualmente bajo la teoría de Frederick Herzberg	Evaluando las variables de satisfacción y motivación laboral, podemos decir que a cuanto mayor es la motivación laboral de los trabajadores, más satisfechos se encuentran los trabajadores.	Se toma en cuenta por ser en Perú dentro de los 10 años.
30	Pontificia Universidad Católica del Perú	Google Academico	Díaz-Fitzner, Pedro-Antoni, Pecino, Vicente, & Mañas, Miregd-Ángel. (2016). Ambigüedad de rol, satisfacción laboral y ciudadanía organizacional en el sector público: un estudio de mediación multinivel. <i>Revista de Psicología (PUCP)</i> , 34(2), 387-412. https://dx.doi.org/10.18800/psico.201602.007	Díaz, Pecino y otros	Ambigüedad de rol, satisfacción laboral y ciudadanía organizacional en el sector público: un estudio de mediación multinivel	ambigüedad de rol, conducta de ciudadanía organizacional, satisfacción laboral, mediación multinivel, administración pública.	El objetivo del estudio es examinar el efecto mediador de la satisfacción laboral en la relación entre la ambigüedad de rol y la conducta de ciudadanía organizacional (CCO) en dos composiciones locales basadas en el modelo "Healthy & Resilient Organization" HERO. Salanova, Llorens, Cifre & Martínez, 2012). Se propuso un modelo de mediación multinivel entre estas variables, controlando el efecto de la pertenencia de los empleados a sus unidades. 340 empleados públicos participaron en la muestra. Los resultados confirman un efecto mediador total de la satisfacción laboral entre la ambigüedad de rol y la CCO. Este resultado tiene importantes implicaciones en el bienestar de los empleados, al reducir los efectos negativos de la ambigüedad de rol en el desempeño de los empleados públicos.	Revista	Perú	2016	Análisis índice de correlación	Análisis estadístico	Relación entre ambigüedad de rol y satisfacción laboral.	Los resultados del presente estudio nos permiten indicar algunas implicaciones prácticas. En primer lugar, si las CCO tienen una relación relevante con el desempeño global de los empleados, los directivos deben motivar a los empleados para que exhiban estas conductas.	Se toma en cuenta por ser en Perú dentro de los 10 años.	
31	Universidad Espiritu Santo	Google Academico	Mmanuel Patin Cortés, R. (2013). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: estudio comparativo en una empresa con opción global. <i>Asiatic Journal</i> , 13(2), 9-26.	Patin Cortés	Estudio de la satisfacción laboral en una institución de educación superior en el Ecuador	Satisfacción Laboral, modelos de medición, MSQ Ecuador	La satisfacción laboral es importante en cualquier tipo de trabajo, no sólo en términos del bienestar de las personas, sino también en términos de productividad y calidad. El objetivo central del presente trabajo es realizar un estudio preliminar de la satisfacción laboral de los trabajadores de una Institución de Educación Superior de Ecuador y determinar los factores que más inciden en ella. Se realiza una revisión literaria de los antecedentes, conceptos y escalas de medidas del constructo, y a través de la aplicación del instrumento Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) de Weiss, Davis, England, & Lofquist a 401 trabajadores, se encontró que la satisfacción laboral rodea los 6 puntos (escala de 1 a 7) situando a los encuestados en un nivel de "laboralmente satisfechos" y que la dimensión que más incide en la satisfacción general del personal de la universidad es la satisfacción intrínseca.	Tesis	Perú	2016	Método de medición	Empírico, descriptivo	Satisfacción laboral	Cuestionario de satisfacción de necesidades de Porter	Evaluando las variables analizadas se puede decir que cada vez es más importante y es necesario medir la satisfacción laboral para conocer el nivel de salud y bienestar de los trabajadores.	Se toma en cuenta por ser en Perú dentro de los 10 años.

BIBLIOGRAFÍA

Arias, F.(2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. 6^o ed. Editorial Episteme

Cázares Castillo, A. (2009). El papel de la motivación intrínseca, los estilos de aprendizaje y estrategias metacognitivas en la búsqueda efectiva de información online. *Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación*, 2009,(35): 73-85.

Charaja Incacutipa, y., & Mamani Gamarra, J. (2014). *Satisfacción Laboral Y Motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo - PUNO - PERÚ*, 2013. COMUNI@CCION: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo, 5 (1), 5-13.

Díaz-Fúnez, Pedro-Antonio, Pecino, Vicente, & Mañas, Miguel-Ángel. (2016). *Ambigüedad de rol, satisfacción laboral y ciudadanía organizacional en el sector público: un estudio de mediación multinivel*. Revista de Psicología (PUCP), 34(2), 387-412. <https://dx.doi.org/10.18800/psico.201602.007>

Martínez, N. (2007). *Recursos Humanos y management empresarial*. No. 52, pp. 75.
Recuperado de: cuadernos.uma.es/pdfs/pdf632.pdf

Moreta, A., Pacheco, F., Ortiz Del Pino, A., Bombón, N. (2018). *Clima laboral metas organizacionales*.

Marin Samanez, Helen Stephani, & Placencia Medina, Maritza Dorila. (2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado*. Horizonte Médico, 17(4), 42-52. <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>

Manuel Patrón Cortés, R. (2013). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional: estudio comparativo en una empresa con operación global*. Anáhuac Journal, 13(2), 9-26.

Patrón Cortés, R. (2013). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional: estudio comparativo en una empresa con operación global. Anáhuac Journal, 13(2), 9–26.*

Rodriguez, Priscila (2019) *Caracterización de la motivación laboral en una empresa de servicios financieros. Quito: PUCE*

Soria, Mariano (2019) *Compromiso organizacional y motivación laboral en docentes de 3 instituciones educativas por convenio de San Juan de Lurigancho. Ica: Universidad Champagnat.*

Velasquez, Nazareth (2015) *Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote. Chimbote: Los Angeles.*

RUBRICA DE CALIFICACION



RÚBRICA DEL EXAMEN FINAL DE INVESTIGACIÓN TEÓRICA

Título de la investigación:						
Nombres y apellidos del estudiante(s):						
Nombres y apellidos del evaluador:						
Sede:	Carrera:	Facultad:				
CONDICIONES OBLIGATORIAS						
Coherencia	Los resultados, discusión y conclusiones responde a la pregunta y objetivo de la investigación		Si	No		
Consistencia	Cada una de las secciones del trabajo de investigación están debidamente sustentadas		Si	No		
Informe de similitud	Tiene 0% de similitud después de eliminar falsos positivos		Si	No		
CRITERIOS DE EVALUACIÓN						
Sección	Item	Reportado en la página #	Puntaje		No lo presenta	Puntaje obtenido
			completo	Parcialmente		
Título	Título	Se encuentra el reporte como una revisión sistemática	0.5	0.25	0	
Resumen	Resumen	Proporciona en 200 palabras: objetivo; fuentes de datos, palabras claves, criterios de inclusión de la información, objeto de estudio; resultados; limitaciones y conclusiones.	1	0.5	0	
Introducción	Justificación	Describe la justificación de la revisión en el contexto de lo que ya se conoce y presenta artículos de revisión similares.	2	1	0	
Introducción	Pregunta y Objetivo	La pregunta y objetivo de investigación, están correctamente formuladas con respecto al objeto y naturaleza del estudio.	2	1	0	
Metodología	Recurso de información	Describe las bases de datos consultadas, por ejemplo: Redalyc, Ebsco, Scielo, Google Académico, etc.	1	0.5	0	
Metodología	Búsqueda	Presenta las estrategias de búsqueda utilizadas: palabras claves, antigüedad de los estudios, tipo de los estudios, idioma, si responden a la pregunta de investigación, etc. de tal manera que pueda replicarse el estudio.	1	0.5	0	
Metodología	Criterios de inclusión	Especifica las características de los estudios considerando los criterios de inclusión y exclusión (año de antigüedad, idioma, calidad de	1	0.5	0	
Metodología	Selección de datos	Presenta la estrategia de búsqueda utilizada, por ejemplo palabras claves, limitadores utilizados (por ejemplo, período, tipos de documentos, idioma, etc.) de tal forma que pueda replicarse el estudio.	1	0.5	0	
Resultados	Proceso de selección de estudios	Proporciona en número de estudios examinados, evaluados por elegibilidad e incluidos en la revisión, explicando las razones de exclusión en cada etapa, mediante diagramas de flujo, esquemas gráficos o tablas.	0.5	0.25	0	
Resultados	Características de los estudios	Presenta las características de los estudios de manera globalizada: porcentaje de estudios por año de publicación, por tipos, por temas abordados, revistas, etc.	1	0.5	0	
Resultados	Análisis global de los estudios	Presenta cualitativa y/o cuantitativamente, de manera globalizada los hallazgos, las particularidades, las tendencias encontradas en los diferentes estudios respondiendo a la pregunta de investigación.	3	1.5	0	
		Analiza de manera concreta y comparativa los resultados de los diferentes estudios previos, en relación al objetivo del estudio en particular.	3	1.5	0	
Conclusiones	Conclusiones	Responden al objetivo de investigación en forma clara y precisa. Expresa las limitaciones del estudio y sus recomendaciones.	3	1.5	0	
Puntaje total						0
Firma del evaluador			Firma y sello del director/coordinador de			carrera

Adaptado de: Moher D, Liberati A, Tetzlaff J, Altman DG, The PRISMA Group (2009). Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement. PLoS Med 6(7): e1000097. doi:10.1371/journal.pmed.1000097

Haga clic o pulse aquí para escribir texto.