



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

MOTIVACIÓN INTRINSECA EN LAS EMPRESAS INDUSTRIALES DEL SECTOR ECONOMICO PINTURAS Y BARNICES LIMA-NORTE 2000-2017

Trabajo de investigación para optar al grado de:

Bachiller en Administración

Autores:

Valeria Sacarías Fernández

Asesor:

Dr. Zaldívar Cuya Piero

Lima - Perú

2018

DEDICATORIA

Dedico esta investigación a Dios porque me dio las fuerzas de continuar con este trabajo de investigación. A mis padres por su apoyo incondicional, lo cual me ayudo a continuar y a seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haberme dado la fuerza y valor para culminar con esta investigación. Así mismo la confianza a mis padres porque sin su apoyo no podría culminar este trabajo.

TABLA DE CONTENIDO

	PÁG.
DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO.....	3
INDICE DE TABLAS.....	5
INDICE DE FIGURAS.....	6
RESUMEN.....	7-8
CAPITULO I INTRODUCCION.....	9-18
CAPITULO II METODOLOGIA.....	19-32
CAPITULO III RESULTADOS.....	33-36
CAPITULO IV DISCUSION Y CONCLUSIONES.....	37-44
REFERENCIAS.....	45-47
ANEXOS.....	48

INDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Características de la muestra definitiva.....	22
Tabla 2. Estrategia de búsqueda empleada.....	24
Tabla 3. Artículos publicados en la revista de Investigación.	33
Tabla 4. Evolución del número de Artículos publicados en los años (2000-2017).....	34
Tabla 5. Clasificación de definiciones de libros.....	35
Tabla 6. Evolución del número de libros publicados en los años (2000-2017).....	35

INDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Formulación del objeto de estudio.....	10
Figura 2. Modelo simple del proceso de motivación.....	16
Figura 3. Jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow.....	17
Figura 4. Factores de higiene motivacion de Herzberg.....	18
Figura 5. Etapas para la selección de la muestra.....	21
Figura 6. Procedimientos.....	23
Figura 7. Clasificación y definiciones.....	25
Figura 8. Características Principales de modelos hallados de motivación intrínseca.....	27
Figura 9. Acciones que lleva a cabo un supervisor con base a la teoría de M.I....	28
Figura 10. Ejemplo de aplicaciones de motivación intrínseca en las empresas.....	29
Figura 11. Característica de evaluación de motivación intrínseca en las empresas.....	30
Figura 12. Generalidades de instituciones empresas inspiradas en la M.I.....	32
Figura 13. Publicaciones realizadas entre (2000-2017).....	36

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación se realizó con el objetivo de conocer los resultados de Nuestra variable que es motivación intrínseca, en las empresas del sector económico Pinturas y Barnices del cono norte en el periodo 2000 a 2017. Se realizó a cabo una revisión sistemática de la literatura, por medio de la técnica de selección bibliográfica. La investigación de nuestra variable se buscó información en los años 2000-2017 se revisó en páginas web como como google académico (scielo), Redalyc, Sotelo, entre otras herramientas de búsqueda de información. Se investigó distintos autores como Maslow, Herzberg, Chiavenato, que comentan sobre el tema de motivación intrínseca dentro de la empresa, dentro de nuestra investigación también conoceremos conceptos, Y el proceso de motivación de las personas, y los autores describirán como influye en el ser humano la motivación.

Nuestro método de investigación es de tipo no experimental es de tipo descriptivo por que busca evaluar la motivación intrínseca en las empresas industriales. Se tomó una muestra de 81 artículos de revista sistemática, 63 de investigación empírica, 26 documentos tanto cualitativo, como cuantitativo. Esta información se sustrajo de los años 2000 a 2017 teniendo un descarto de 45 documentos los cuales no tenía instrumento de medición. Nuestra primera muestra está conformada del año 2000-2005 de los cuales tenemos 39 documentos. Nuestra segunda muestra es del año 2005-2009 teniendo 48 documentos, en nuestra tercera muestra tenemos del año 2010- a 2017 teniendo 106 documentos ambas publicación están publicadas en español.

En nuestros resultados de la investigación tenemos que el año de mayor recopilación de información tenemos en el año 2008, y el año que no se pudo encontrar mucha información fue en el 2000 de los cuales se descartaron 45 documentos los cuales no tenían instrumentos de medición ni metodología

Ni procedimientos. Nuestra variable motivación intrínseca presenta beneficios y potencialidad para las distintas empresas que los aplican, de igual manera nuestra investigación ha demostrado que nos permite tomar buenas decisiones aplicando las teorías de Maslow, Herzberg, Chiavenato.

Nuestra investigación nos permite visualizar los beneficios que se otorgara a las empresas al aplicarlo, ya que nuestra variable motivación intrínseca, genera beneficios en el colaborador al aplicarlo la empresa tendría una ventaja competitiva con la competencia. Y como las empresas se preocupan del colaborador hoy en día, según nuestra investigación las empresas están invirtiendo tiempo en capacitaciones.

Nuestra investigación se pudo observar que la gran mayoría de las empresas empezó a aplicar esta herramienta motivación , a partir del año 2003, no encontrándose información en el año 2000, quiere decir que las empresa, no tomaban mucha importancia a este instrumento que ahora la gran mayoría de empresas lo aplica en sus empresas.

Los resultados obtenidos nos permiten identificar avances en términos de modelos de enseñanza basados en la teoría, roles y acciones que aplican hoy en día las empresas.

PALABRAS CLAVES: Motivación, Intrínseca, Metodología, Artículos, Teórico, objeto de estudio.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de investigación científica resalta la motivación intrínseca en las empresas del sector económico Industrial del rubro Pinturas y barnices del cono norte y cómo influye la motivación Intrínseca en las personas, como favorece en el trabajo en equipo, en el cumplimiento de las metas de la empresa.

Se trabajara la motivación intrínseca en las empresas industriales del sector económico Pinturas y Barnices teniendo en consideración que se realiza investigaciones de los años 2000 a 2017, del cono norte.

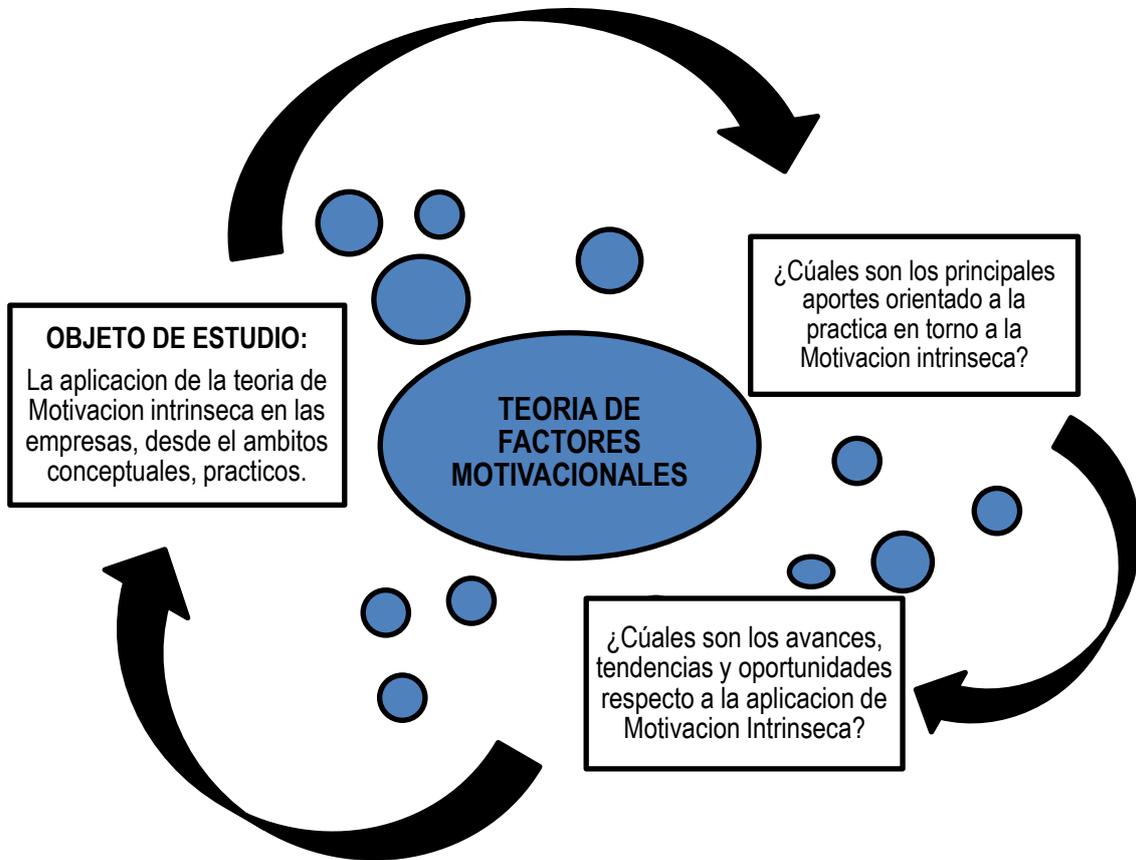
Por lo expuesto, la presente revisión sistemática plantea como objetivo ¿Qué se conoce de la motivación intrínseca en los últimos 10 años en las empresas industriales del sector económico Pinturas y barnices del cono norte? De ahí que los objetivos específicos sean: a) Analizar los estudios teóricos y empíricos sobre el tema de motivación intrínseca entre los años 2000- 2017. b) Identificar los métodos de investigación que se utilizaron basados en la teoría de motivación intrínseca en los años 2000-2017. c) Generar conocimiento de investigación al tema de motivación intrínseca en los años 2000-2017 en el sector lima norte.

Se revisara investigación empírica y teórica a través de investigadores como google académico (scielo), Redalyc, Sotelo, entre otras herramientas de búsqueda de información, para poder investigar, además se citara a diferentes autores e investigadores que hayan abarcado el tema de investigación motivación intrínseca.

Se analizara los estudios empíricos y teóricos así como se consultaron libros sobre la motivación intrínseca entre los años 2000-2017 en las empresas

A continuación en la figura 1 se apreciara el objeto de estudio de nuestra investigación.

Figura. 1 Formulación del objeto de estudio



Fuente: Elaborado por el Autor

Según Espada (2006) expone que entendemos por motivación:

La motivación es un factor emocional básico para el ser humano y para cualquier profesional, el estar motivado significa realizar tareas cotidianas sin apatía y sin un sobre esfuerzo adicional aunque para unos el trabajo o las actividades de todo orden pueden representar una carga para otros un acicate un revulsivo y a veces una liberación muchos seres humanos encuentran en el trabajo un refugio a sus frustraciones personales y profesionales y se auto motivan en su trabajo por ser la única forma de alcanzar autoestima y el reconocimiento profesional y social. Existen innumerables individuos que poseen mucho más reconocimiento fuera de su hogar que dentro del país

el ser humano necesita buscar cualquier forma de afecto y autoestima aunque sea fuera de él (pg.24)

Según Maslow (1991)

“Una teoría consistente de la motivación debería asumir, por el contrario, que la motivación es constante, inacabable, fluctuante y compleja” (pg.8)

Según Herzberg (2003) expone las actitudes de la gente en el trabajo:

Las personas, en realidad se sienten motivadas por un trabajo interesante, por el desafío por el aumento de responsabilidad. Estos factores intrínsecos responden a la arraigada necesidad de crecimiento y logro que tienen las personas, los motivadores corresponden a la necesidad de creatividad, los factores de higiene satisfacen la necesidad del trato amable, así pues, el incentivo apropiado debe estar presente para lograr la actitud de trabajo deseada y la ejecución del mismo (pg. 137)

Diversos estudios de investigadores como Herzberg y Maslow mencionan que la motivación es parte fundamental de la persona y todo profesional de la empresa algunas organizaciones, no se dan cuenta que es el motivo de su crecimiento económico se da al tener un equipo comprometido.

Sin embargo algunos estudios de revisión sistemática mencionan que distintos investigadores mencionan que trabajar con una motivación intrínseca de una organización nos diferenciaría con la competencia es decir tendríamos una ventaja competitiva.

Hoy en día nos encontramos en un entorno cambiante donde la globalización se hace presente constantemente, debido a la alta competitividad en el mercado del sector industrial de pinturas y barnices la motivación es un factor indispensable, para mejorar el desempeño del colaborador dentro de las empresas debido a que el recurso humano es un elemento fundamental dentro de la organización, es fundamental que las empresas del sector industrial desarrollen programas de estimulación que logren motivar o incentivar al colaborador con el fin de tener un mayor productividad

Según Chiavenato (2007) expone sobre la motivación dentro de la empresa:

Cuando la motivación es alta entre los miembros, aumenta y genera también una mejora en las relaciones de satisfacción, animo, interés, en el colaborador, se determina que la relación existente entre los trabajadores de la empresa, los cuales se ven satisfechos íntimamente a través de la motivación que la empresa les brinda.

(pg. 58-59)

Chiavenato menciona que la motivación es un factor importante para las empresas, es un elemento que sin invertir mucho dinero, podemos tener mayores resultados, lo cual nos beneficiaríamos frente a la competencia tendríamos una ventaja competitiva lo cual nos diferenciaríamos de los demás.

Por lo expuesto, la presente revisión sistemática se plantea como objetivo.

La presente investigación plantea como objetivo general: ¿Qué se conoce de la motivación intrínseca en los últimos 10 años en las empresas industriales del sector económico Pinturas y barnices del cono norte? De ahí que los objetivos específicos sean: a) Analizar los estudios teóricos y empíricos sobre el tema de motivación intrínseca entre los años 2000- 2017.

b) Identificar los métodos de investigación que se utilizaron basados en la teoría de motivación intrínseca en los años 2000-2017. c) Generar conocimiento de investigación al tema de motivación intrínseca en los años 2000-2017 en el sector lima norte.

JUSTIFICACION DE LA REVISION

La presente investigación nos permitirá identificar como las empresas en los años 2000-2003 no se preocupaban por la motivación intrínseca de sus trabajadores dentro de la empresa.

La investigación es de interés porque podemos investigar revisar fuentes de información de otros autores que ya abordaron este tema y nos permite conocer como las personas dentro de una organización se motivan que factor influye que los impulsa a realizar dicha tarea, se está revisando revistas científicas así como investigaciones teóricas y empíricas de motivación intrínseca en los últimos 10 años y revisar como las personas se le puede motivar

LIMITACIONES

a) Se hallaron antecedentes Internacionales específica a la motivación intrínseca

b) Se encontró diferentes teorías de dimensiones de motivación intrínseca

Se realizó una investigación de autores que hayan realizado investigaciones de la motivación intrínseca teniendo información antecedentes nacionales y extranjeros, que realizaron una exhaustiva investigación.

José navarro (2000) en su investigación de un modelo integrado de la motivación en el trabajo menciona, proponemos un modelo de la motivación que integra los diferentes conceptos expuestos y establece la relación entre ellos, en primer lugar consideramos que el origen energético de la motivación se halla en las necesidades activadas de los individuos una persona sin necesidades activadas de los individuos es una persona sin necesidad activadas. Por tanto tenemos que identificar lo que lo motiva a cada uno cuáles son sus necesidades

activadas y cuál es la intensidad de la misma. Este es el primer paso necesario para cualquier medida que quiera hacerse la motivación.

Núñez Alonzo (2006) En su investigación teórica validación de la escala de Motivación (EME) menciona lo siguiente. La motivación intrínseca es el prototipo de conducta auto determinada y se considera un constructo global en el que se pueden diferenciar tres tipos: conocimiento, hacia el logro y hacia las experiencias estimulantes. Trabajo con una muestra cuantitativa de 411 personas.

Martin C. Martin P. Celina T. (2009). En su investigación la motivación intrínseca y extrínseca sobre la transmisión de conocimiento en el caso de una empresa sin fines de lucro. En su investigación menciona lo siguiente la M.I Así considerada no es controlable, sin embargo, las entidades sin fines de lucro pueden utilizarla para apoyar procesos de autoselección y atracción de individuos, a tracción de individuos comprometidos. Sin embargo la M.I es una poderosa herramienta para superar algunas de las barreras que dificultan la transmisión de conocimiento entre los individuos. En concreto la motivación intrínseca favorece los grupos informales al margen de la estructura formal lo cual permite la rápida resolución de problemas, la transferencia de las mejores prácticas y el desarrollo de habilidades profesionales al compartir experiencias. En su muestra trabajaron el año 2007 se obtuvo información del área asistencial. El tamaño de la muestra, formada por empleados sin discapacidad que trabajan de 270 personas.

Javier Villareal (Ecuador 2016) Realizó una investigación de título la motivación intrínseca en la cooperativa de ahorro y crédito el propósito de esta investigación era contribuir en el cumplimiento de metas teniendo como objetivos como influye la motivación intrínseca en la cooperativa de ahorro y crédito teniendo como muestra 11 personas que trabajan 8 horas diarias de lunes a viernes 4 horas los días sábados

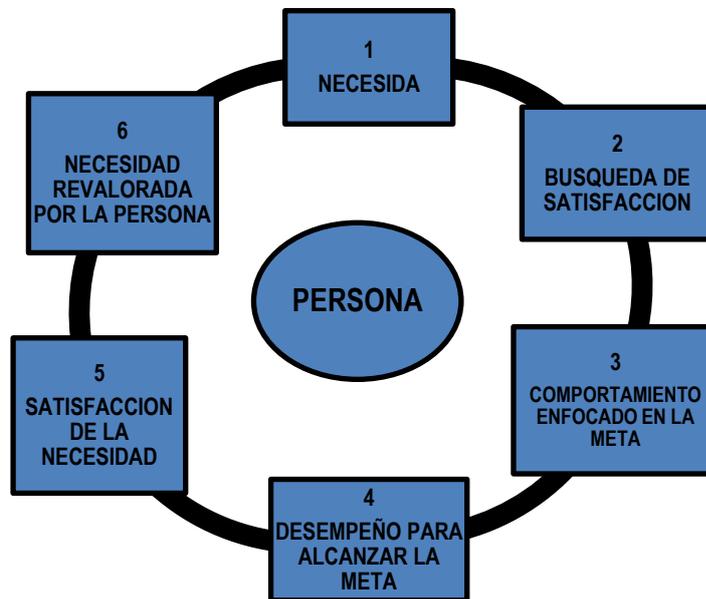
La motivación intrínseca busca satisfacer sus necesidades de los trabajadores en su ámbito laboral, el placer de realizar las tareas por iniciativa más no por recompensas, está presente en el diario vivir los colaboradores y su único fin es la actividad laboral cumpliendo las metas propuestas.

Gómez I. (2004) En su investigación Medición de la satisfacción del recurso humano. Sobre la medición la medición de la satisfacción del recurso humano se ha incluido un clásico de los estudios de motivación, como lo es Frederick Herzberg y su teoría de los dos factores (1959) ello en virtud, de las vigencia que aún tienen en sus trabajos donde hace especial énfasis aquella condiciones intrínsecas y extrínsecas, también denominas higiénicas, que afectan y Determinan el desempeño individual organizacional. Con la información recogida se generó el instrumento cuestionario.

Según Chiavenato (2015) expone sobre motivación:

La motivación es el concepto más vinculado con la perspectiva microscópica del comportamiento organizacional. A pesar de la enorme importancia de la motivación, resulta difícil definirla con pocas palabras y no existe consenso al respecto, lo que hace aún más difícil de aplicar sus conceptos en el quehacer diario de las organizaciones.
(pág. 236)

Figura. 2 Modelo simple del proceso de motivación



Fuente: Elaborado por el Autor

Teorías de motivación

A continuación se revisara los contenidos en la importancia de los factores de la personalidad humana, entre las teorías de contenidos se puede apreciar las escritas por los siguientes autores

Según MASLOW (1991) en su obra la motivación y la personalidad manifiesta que:

La jerarquía de las necesidades Maslow trata las diferencias entre necesidades superiores e inferiores dentro de una jerarquía de las mismas. Argumenta que las superiores son desarrollos de evolución tardía y que también se desarrollan tarde en cada individuo. Las necesidades exigentes son menos exigentes y se pueden retrasar más tiempo. La satisfacción de las necesidades superiores depara más felicidad y conduce a un crecimiento mayor del individuo. (Pg. 39)

Así que en la parte inferior de la pirámide están las necesidades más básicas del individuo y en el nivel superior se sitúan sus últimos deseos o aspiraciones ya que el afán de superación es intrínseco al ser humano.

Como se puede apreciar en la pirámide de Maslow todo ser humano tiene necesidades primarias, y secundarias Maslow describe cada necesidad en las necesidades fisiológicas tenemos, necesidad de la alimentación, la salud, el aire, entre otros. En la necesidad de seguridad menciona Maslow la necesidad de seguridad, dependencia, ausencia, protección. La necesidad de afiliación, Maslow describe esta necesidad como menos básicas esta necesidad describe cuando las personas buscan satisfacer sentimientos de soledad, y sentirse que hay vínculos afectivos entre ellas y ciertas personas. La necesidad de estima o reconocimiento y la necesidad de autorrealización que es el desarrollo de las necesidades internas.

Figura. 3 Jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow (1991)



Fuente: Elaborado por el Autor

Según HERZBERG (1966) expone sobre la fuente principal de la satisfacción:

Si los reconocimientos principales en nuestra sociedad son higiénicos, si las condiciones no se relacionan con la conducta real de trabajo y son la fuente principal de satisfacción, existe poca motivación para el cumplimiento del alto potencial en el trabajo de cada individuo. (pg.154)

Herzberg afirma que los factores asociados con la satisfacción en el puesto de trabajo están separados y son diferentes de los que conllevan a la satisfacción estos factores pueden mejorar las condiciones laborales pero no aseguran la motivación en el trabajo.

Figura. 4 Factores de higiene motivacion de Herzberg (1959)

FACTORES MOTIVACIONALES	<ul style="list-style-type: none"> • El trabajo en si • Responsabilidad • Progreso • Crecimiento
	<ul style="list-style-type: none"> • Realizacion • Reconocimiento • Posicion
FACTORES DE HIGIENE	<ul style="list-style-type: none"> • Realizacion interpersonales • Supervision • Colegas y subordinados • Supervisión técnica
	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas administrativas y empresariales • Estabilidad en el cargo • Condiciones físicas de trabajo • Salario • Vida personal

Fuente: Elaborado por el Autor

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

3. METODOLOGIA

3.1 DEFINICION DE INVETIGACION

El título de la investigación es no experimental DESCRIPTIVO

TIPO DESCRIPTIVO:- Porque se evalúa la motivación intrínseca de las empresas industriales del sector económico Pinturas y Barnices

Motivación intrínseca

Identificación de publicación: Los estudios primarios se identificaron a través de información de investigadores como Chiavenato, Herzberg, entre Otros, a través de esta investigación se pudo definir algunos puntos como que es la motivación, se mencionó algunas citas textuales de cada autor y Su apreciación al tema de motivación

La búsqueda se realizó mediante el sistema de información científica REDALYC, SCIELO, LATINDEX, SOTELO etc. Se efectuaron búsqueda de información con palabras claves que nos permitieron identificar con facilidad la información, así mismo se estableció un rango de búsqueda de información el periodo de búsqueda es de 2000-2017 filtrándose información primero del año 2000 investigaciones teóricas y así posteriormente para los próximos años.

Selección de publicación:

Los estudios primarios se identificaron en bibliotecas virtuales como scielo. Redalyc. Y algunas en Google Académico, además se buscaron información en revistas de investigación y Se Utilizaron como buscador con los términos (OR, AND)

Se identificaron más de 25 publicaciones con palabras claves de búsqueda, filtrándose las que cumplen con el tema de nuestra investigación empíricos y tenemos 10 artículos de revisión

Sistematización: El proceso de análisis a las revisiones fue de manera Analítica como apreciación critica al tema. La búsqueda de información se realizó por palabras cables ejemplo

<<la motivación intrínseca>> o también la motivación intrínseca \$ o “*” que nos permitieron revisar más artículos así como tesis

Tipo de estudio

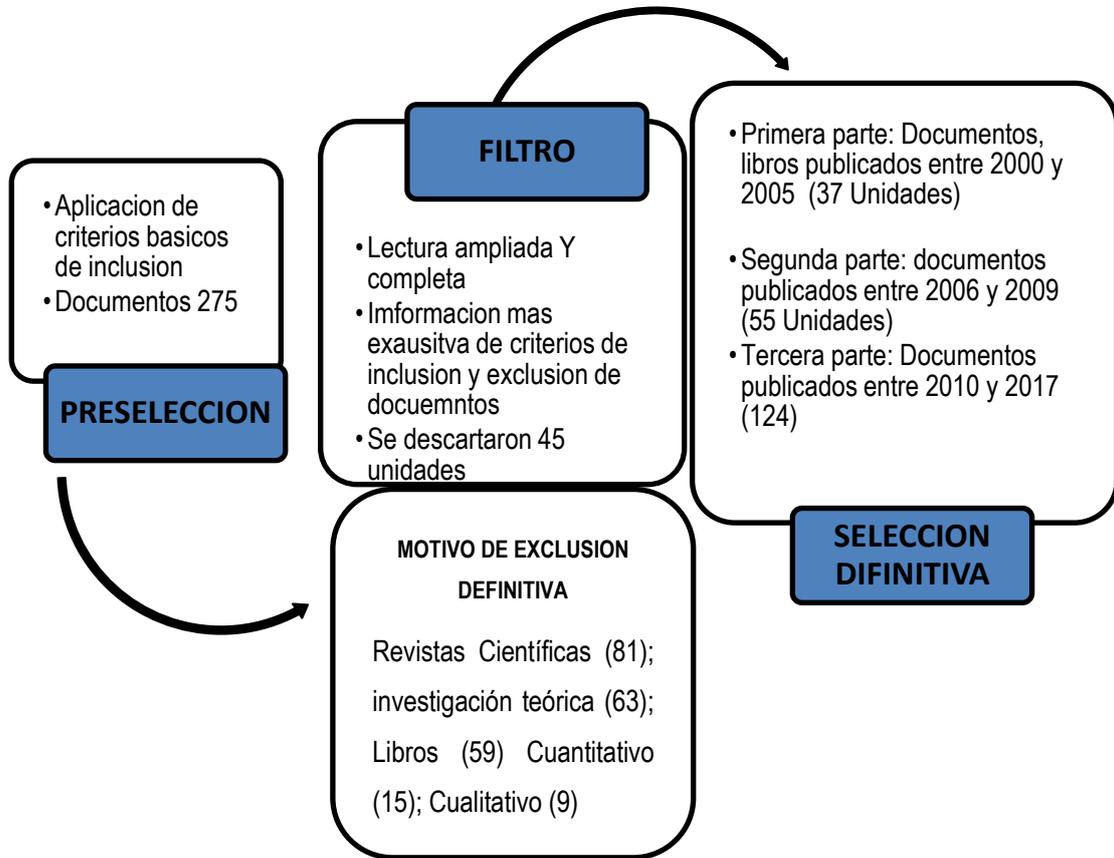
El presente estudio es de investigación de revisión sistemática y libros los resultados que se presentan a continuación son producto de un estudio de investigaciones realizada sobre la motivación intrínseca. Entre sus referencias se investigaron autores como Herzberg expone la fuente principal de la satisfacción (1966 pg. 154) y Maslow en su obra de motivación (1991 pg. 39). De igual manera se realizó investigaciones empíricas

Muestra

La muestra está conformada por más de 81 artículos de revista sistemática o unidades de análisis, de investigación teórica tenemos más de 63 investigaciones de investigación empírica tenemos 26 documentos así como cualitativo y cuantitativo tenemos 24 documentos. Se realizaron investigaciones de publicaciones de revistas entre los años 2000 y 2017 no teniendo mucha información en el año 2000 a partir del año 2003 se pudo encontrar mayor información teórica así como tesis nacionales y tesis internacionales.

Cuya inclusión de información se dio a partir de la tercera etapa que se describen en la figura 5 y se puede visualizar sus características en la tabla 1

FIGURA 5: Etapas para la selección de la muestra



Fuente: Elaborado por el Autor

Como se puede apreciar en el siguiente cuadro las características de inclusión y exclusión de documentos en los diferentes años en la tabla 1.

Tabla 1. Características de la muestra definitiva

PRIMERA PARTE DE LA MUESTRA (2000-2005)
<ul style="list-style-type: none"> • 16 Artículos de revistas científicas • 23 Libros de diferentes autores entre ellos Naranjo, Maslow, H. • 4 Tesis de países como España, Ecuador, Venezuela • Todas las publicaciones en Español
SEGUNDA PARTE DE LA MUESTRA (2006-2009)
<ul style="list-style-type: none"> • 30 Artículos de revistas científicas • 13 Libros de diferentes autores • 5 Tesis • Todas las publicaciones en Español
TERCETA PARTE DE LA MUESTRA (2010-2017)
<ul style="list-style-type: none"> • 35 Artículos de revistas científicas • 23 Libros de diferentes autores • 48 Tesis • Todas las publicaciones en Español

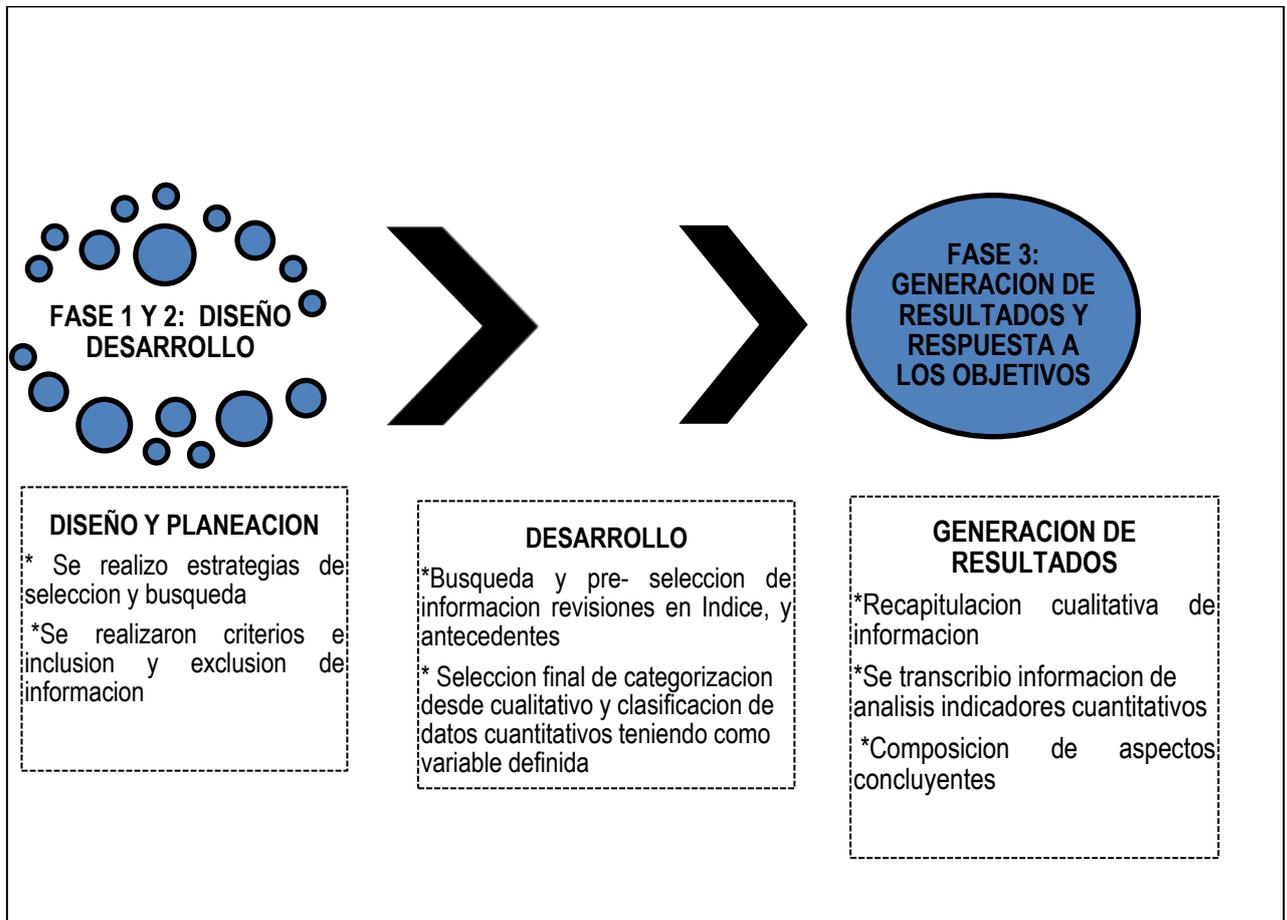
Fuente: Elaborado por el Autor

Procedimiento

• Fases

La investigación se realizó de acuerdo a las fases y acciones que se encuentran en la siguiente figura, ahí se puede apreciar los criterios de evaluación y selección de información lo cual se verá reflejado el procedimiento en la figura 6.

Figura. 6 Procedimientos



Fuente: Elaborado por el Autor

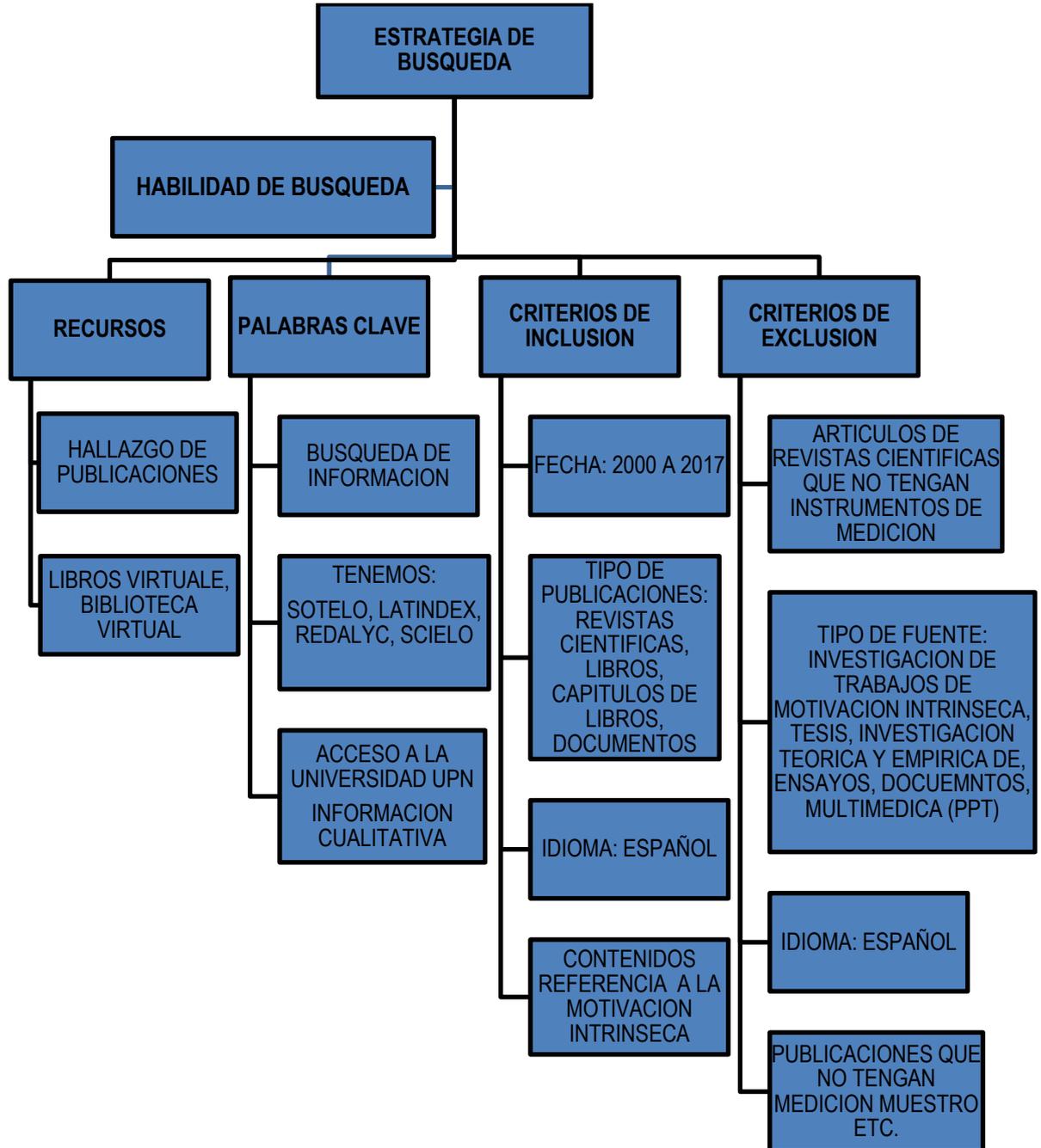
- **Estrategia de búsqueda y criterios de selección**

La estrategia de búsqueda que se dio a conocer así como inclusión y exclusión de información, se utilizó técnicas de búsqueda de información así como Los estudios primarios se identificaron en bibliotecas virtuales como scielo. Redalyc. Y alguna

En Google Académico, además se buscaron información en revistas de investigación y Se Utilizaron como buscador con los términos (OR, AND)

Se identificaron más de 25 publicaciones con palabras claves de búsqueda, filtrándose las que cumplen con el tema de nuestra investigación teórica e empíricos, y tenemos más de 81 artículos de revisión. Lo cual se verá reflejado en la tabla 2.

Tabla 2. Estrategia de búsqueda empleada

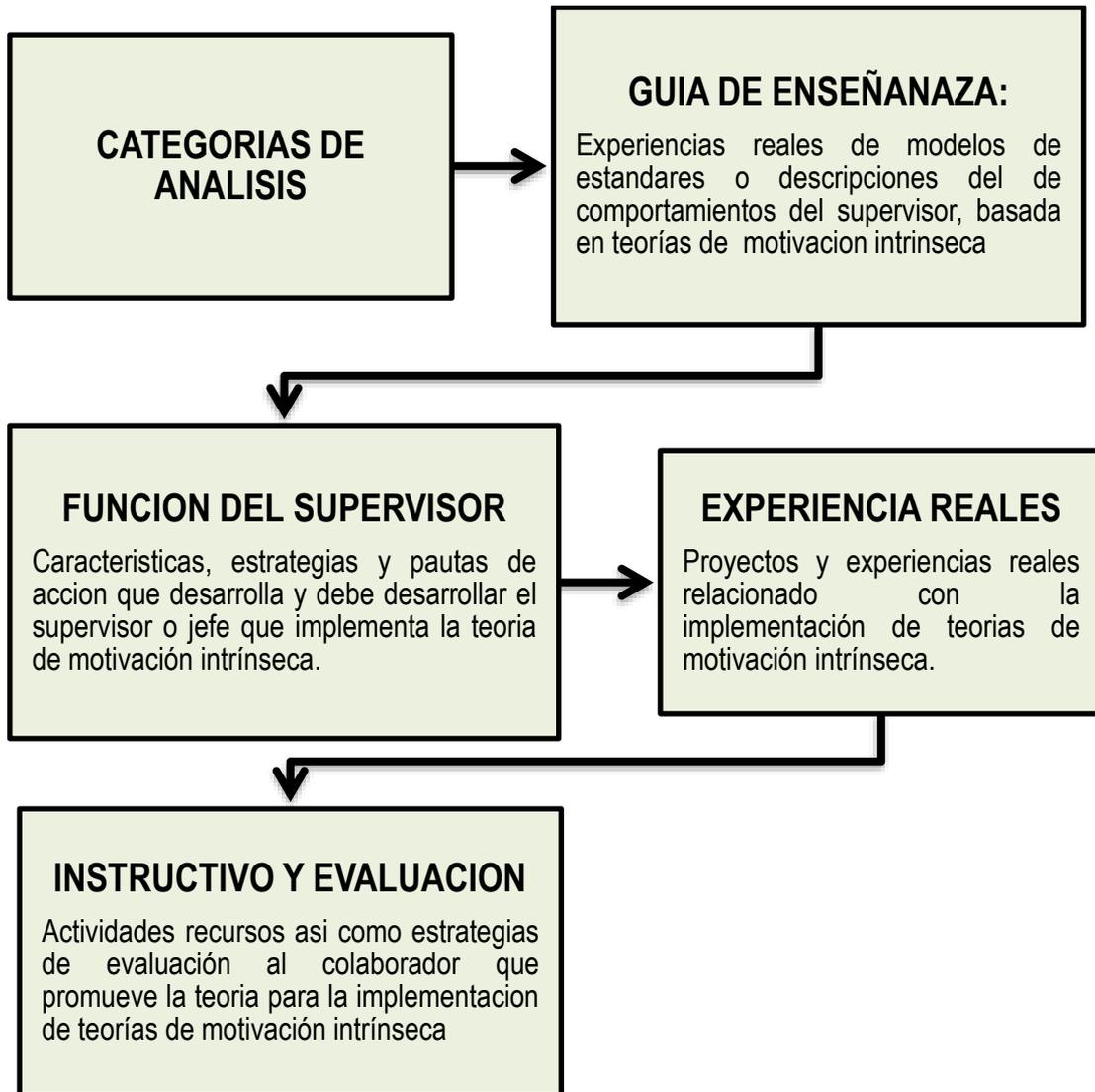


Fuente: Elaborado por el Autor

- **Análisis de datos**

La investigación conto con un componente cualitativo, mixto, combinado empírico, teórico así como se revisaron libros de diferentes autores. Lo cual ira reflejada en la siguiente figura.

Figura. 7 Clasificación y definiciones



Fuente: Elaborado por el Autor

En la figura 7 se ofrece una contextualización histórica, tomando el periodo comprendido de 2000-2017 para así poder describir los contenidos correspondientes de cada categoría de análisis pero vinculando fuentes más actualizadas.

Guía de enseñanza:- Se revisó investigaciones de revistas científicas, e información teórica, se filtró tres modelos de enseñanza, basado en la motivación intrínseca cuyas características se ven reflejados en el siguiente cuadro, su gran aporte nos permitirá conocer más a detalle su metodología.

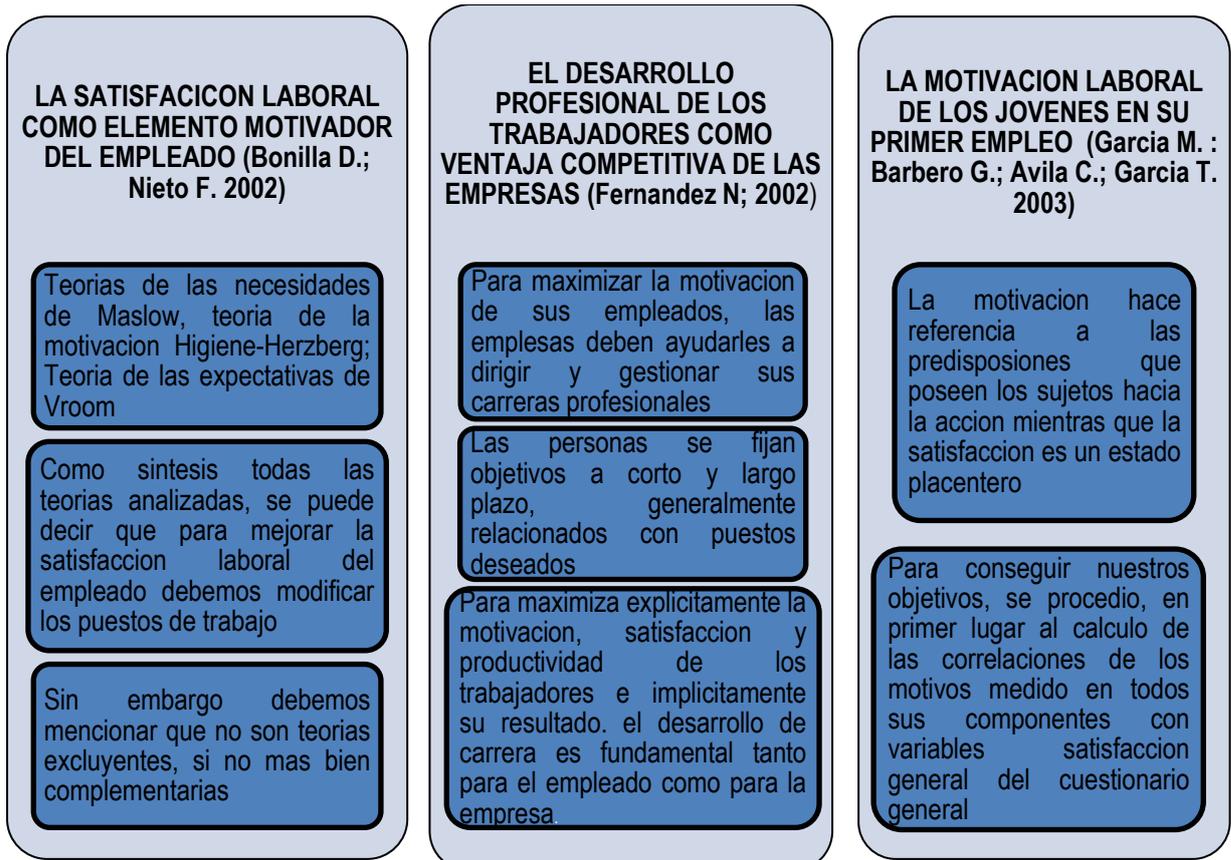
En el modelo 1 teniendo como título la satisfacción laboral como elemento motivador del empleado. Se revisa en este artículo una revisión a la literatura de la satisfacción laboral. El objetivo principal de esta investigación es que sirva de base para una futura investigación. En el segundo modelo teniendo como título el desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de la empresa, el trabajo tiene una revisión a la literatura sobre conceptos los retos profesionales de los trabajadores y la posibilidad de la empresa de ayudarles a afrontar. En el tercer modelo que se escogió tiene como título la motivación laboral de los jóvenes en su primer empleo este trabajo forma parte de un proyecto de investigación que pretende analizar los aspectos que en mayor medida motivan a los jóvenes que se han visto, por diversos motivos. En el cual se verá reflejado en la siguiente figura.

Función del Supervisor:- Dentro de esta investigación que se realizó obtuvimos información cuantitativa empírica teórica, documentos PDF. En esa investigación había afirmaciones que después de haber trabajado con un instrumento como resultado obtenían que algunas personas le es indiferente la motivación intrínseca. Se encontraron características del supervisor que en base a su enseñanza en ella se expone en la figura 9 así como que tipo de estrategias emplean hoy en día los supervisores que se mostrara en la figura 10

Experiencias reales:- Se revisó proyectos de investigación, revistas científicas y se obtuvo información cualitativa y cuantitativa

- Instructivo y evaluación:-** A través del formato de investigación teórica lo cual se envió el archivo a la web para su revisión y obtuvimos una retroalimentación por parte del docente, y se trabajó en lo que los puntos débiles de nuestra investigación. Se exponen ejemplos de actividades y materiales didácticos cuyo se promueve desde la teoría de motivación intrínseca que las empresas trabajan y lo aplican dichas ideas, fueron tomadas de autores como Herzberg, Maslow, Navarro E; Linares C; 2009 En la figura 8 se exponen los principios y beneficios procesos y recursos más relevante de una evaluación basada en la motivación intrínseca destacan que los elementos clave son.

Figura. 8 Características Principales de modelos hallados de motivación intrínseca



Fuente: Elaborado por el Autor

Figura. 9 Acciones que lleva a cabo un supervisor con base a la teoría de Motivación Intrínseca

La motivación actúa en diferentes niveles de generalidad (global contextual y situacional) desde el punto de vista contextual varios estudios revelan que la motivación intrínseca se ha relacionado con diferentes consecuencias deseables. Las conductas autodeterminadas son las intrínsecamente motivadas o las que poseen una regulación externa integrada, son intencionales e incluyen un verdadero sentido de libertad en la elección de lo que uno quiere hacer. (Borgues; Gonzales; 2017) La teoría de las metas de logro estudia la conducta dirigida hacia una meta, incluidas, dirección, y consecuencias de esta actividad, refiriéndose a cómo los individuos se acerca, se comprometen, y responden a actividades de logro, así como las razones por las que se aplican con ciertas conductas de ejecución. (Alvarez; Lopez; Gómez; Martínez 2017) En el sector de construcción permite concluir que la investigación se ha centrado más en la motivación de los obreros o trabajadores que en los profesionales técnico, la mayor parte de los trabajos sobre los profesionales técnicos. Asimismo, se puede distinguir entre la motivación intrínseca que esta originada por factores relacionados, a la falta de interés, autonomía, posibilidad de aprender etc. (Navarro E; Linares C; 2009)

Considerando que la transmisión de conocimiento entre los trabajadores de una organización resulta imprescindible para un eficiente funcionamiento de la misma, los directivos van a tratar de maximizar la transferencia de conocimiento entre sus empleados no solo a través de motivaciones intrínsecas, o extrínsecas tales como una mayor calidad de vida personal y profesional, si no también potenciando los motivadores extrínsecos como el interés por las tareas desarrolladas y la identificación con la misión de la organización. (Martín N; Martín V; 2009)

Las entidades sin fines de lucro, caso particular que nos ocupa en la presente investigación, los participantes tienen un mayor grado de motivación intrínseca ya que, tradicionalmente, los niveles de compensación han estado por debajo de la media del mercado y, para los empleados su trabajo es más importante que el dinero que ganan. Esto conlleva que, en las organizaciones no lucrativas, la motivación extrínseca la que la literatura organizativa ha venido considerando no sea la única a tener en cuenta para facilitar la transmisión de conocimiento. (Martín N; Martín V; 2009)

La comunicación y la supervisión fue considerada relevante, y la tendencia general de los tres niveles de aplicación fue considerado y la tendencia general de los tres niveles de aplicación de la encuesta fue considerada como buena o aceptable. La organización del trabajo es fundamental centralizada y con baja participación de los trabajadores en los procesos claves. (Vargas J. 2011)

Para asignar a un trabajador de nuevo ingreso a su puesto de trabajo, los mecanismos básicos son la propuesta del jefe o supervisor, y a veces por recursos humanos; ocasionalmente hacen exámenes de conocimiento, en algunos casos ninguno realiza exámenes de conocimiento la mayor parte de la capacitación se realiza en el puesto de trabajo. (Vargas J. 2011)

Lo importante para motivar a un individuo, se recomienda poner de relieve el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí, la responsabilidad y el crecimiento, se debe cuidar factores extrínsecos. La teoría de enriquecimiento del puesto implica hacer más interesante el puesto de trabajo, darle mayor autonomía al trabajador y hacerle parte de la planeación que normalmente lo realiza el supervisor. (Tellez A. 2011)

Por lo expuesto en la figura 9 acciones que lleva a cabo un supervisor trabajando la teoría de motivación intrínseca, mencionaba Navarro (2009) que en el sector construcción permiten concluir la investigación se ha centrado en la motivación de los obreros, con esta herramienta podemos trabajar todos los ámbitos, la motivación como bien lo menciona. La motivación actúa en diferentes sectores globales contextuales y situacional, esta herramienta. En la figura 10 se detallan la aplicación de la herramienta de motivación intrínseca en las empresas

Figura. 10 Ejemplo de aplicación de Motivación Intrínseca en las empresas

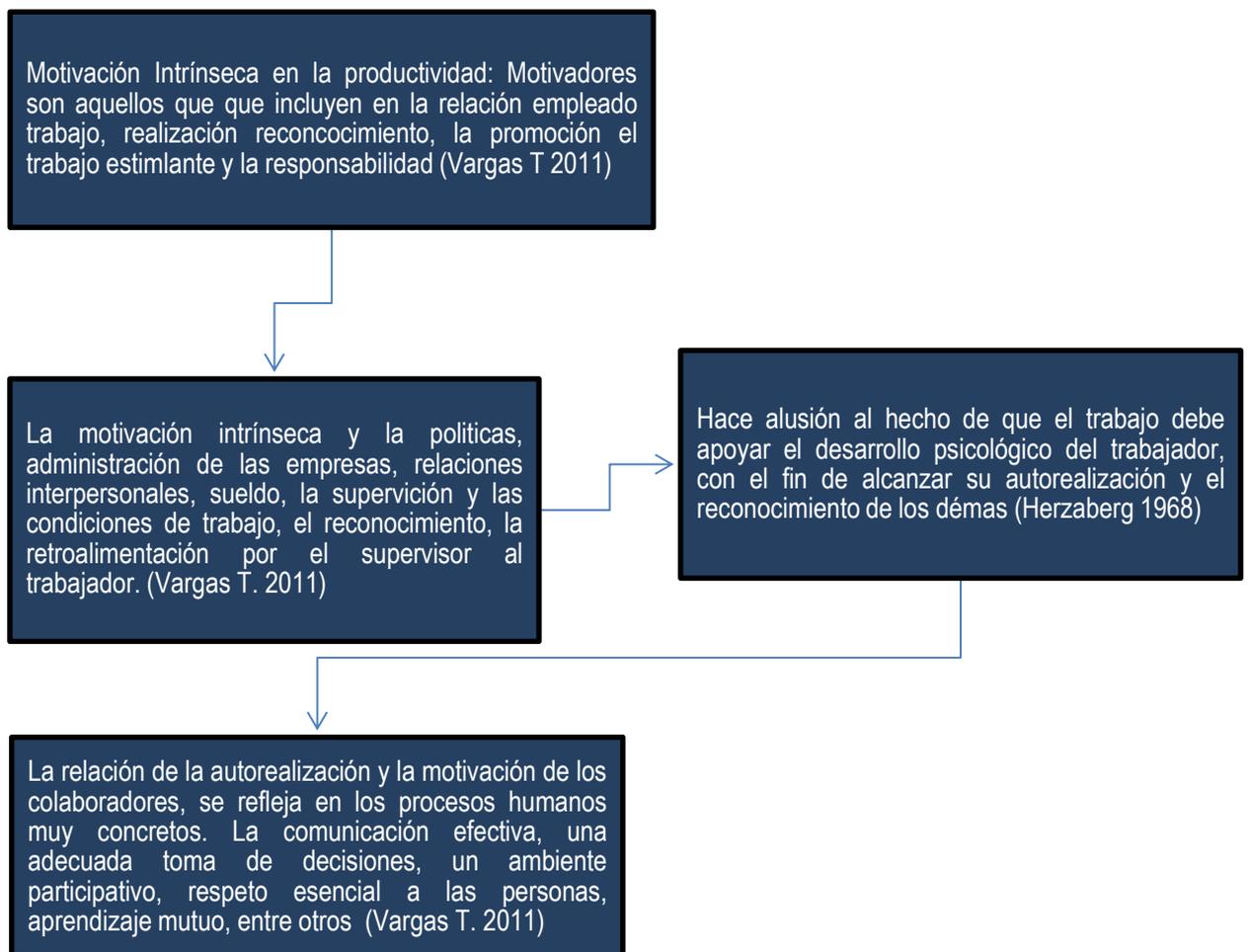
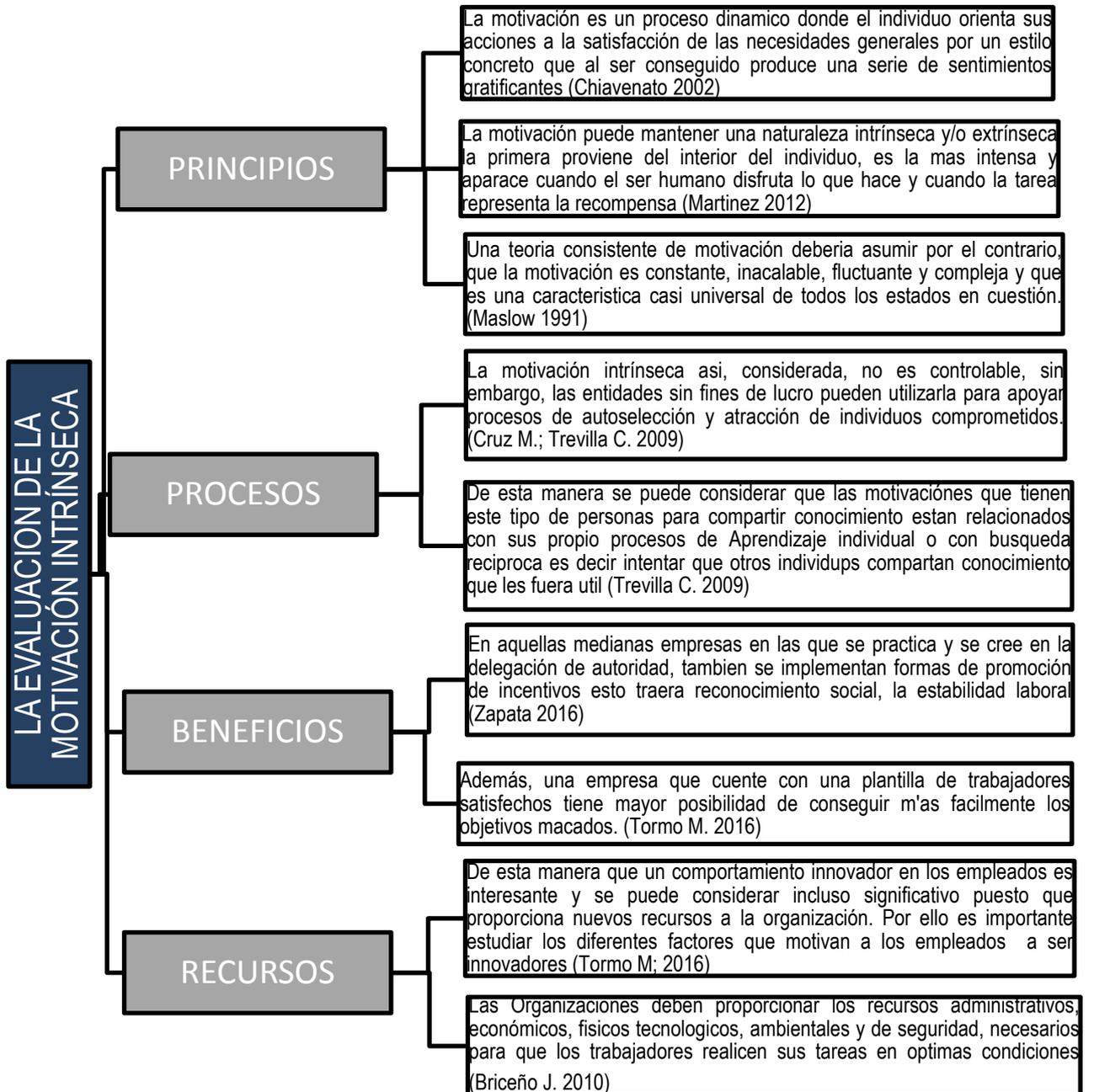


Figura. 11 Características de evaluación de Motivación Intrínseca en las empresas



Fuente: Elaborado por el Autor

Por lo expuesto en la figura 11 las características de evaluación intrínseca en las empresas debo mencionar lo siguiente: De lo investigado existe una gran mayoría de investigaciones encontradas que demuestran la eficacia de intervenciones realizadas en libros y revistas científicas, se encontró mucha información que aplican la motivación intrínseca en los colegios, en universidades, y hasta en el deporte todo esta información se obtuvo de países como Chile, Argentina, Ecuador, etc.

Hay que destacar que las fuentes halladas fueron citadas, por lo cual surge la necesidad de seguir investigando ya que hay mucha información en el ámbito laboral, y profesional.

Como se puede apreciar en la figura 12 Las generalidades de instituciones y empresas inspiradas en la motivación intrínseca: De acuerdo a lo investigado se revisó que tanto las empresas del sector público como instituciones educativas aplican esta herramienta de motivación intrínseca, se rescató información valiosa para nuestra investigación, analizando el objetivo de dichas investigaciones que apuntan a conocer el desempeño, y rendimiento de los involucrados de dicha investigación, trabajando con instrumentos de medición de escala Likert, encuesta etc. Ambas investigaciones reconocen que la herramienta motivación intrínseca es esencial para las empresas, como lo realizó en su momento el investigador Elton Mayo en su proyecto experimento Hawthorne, como realizó el experimento de poner a prueba al personal que tan productivo es el personal luego de tener un descanso.

Como se aprecia en la figura 13 Publicaciones realizadas entre (2000-2017) se realizaron búsquedas de información, de los años 2000-2017 y así como de donde se obtuvo dicha información que medios de información o búsqueda de información

**ESCUELA TECNICA SUPERIOR DE GESTIÓN EN
LA EDIFICACIÓN DPTO. DE ORGANIZACIÓN DE
EMPRESAS**

- Se trata de una empresa de construcción es uno de los sectores industriales mas dependientes del factor humano, sin embargo la mano de obra a sido descuidada.
- Este artículo solamente considera las aportaciones realizadas sobre la motivación que toman como punto de partida teorías de Maslow, Herzberg, Vroom. Futuros trabajos podrian consderar los estudios que presciden del marco teorico.

**LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN EN EL AMBIENTE
EDUCATIVO UNIVERSITARIO**

- El presente tema ha sido impulsada del presente artículo, que tiene como objetivo analizar el liderazgo y la motivación en el ambiente educativo universitario, concibiendo como lider al docente, y como seguidores a los estudiantes.
- El estudio es descriptivo transversal, con un diseño de campo no experimental. Los resultados revelan que existe mayores niveles dde motivación cuando el liderazgo es de tendencia transformacional, donde la participación, es el respeto y el compromiso son parte del trato que se brindan en relación al docente.

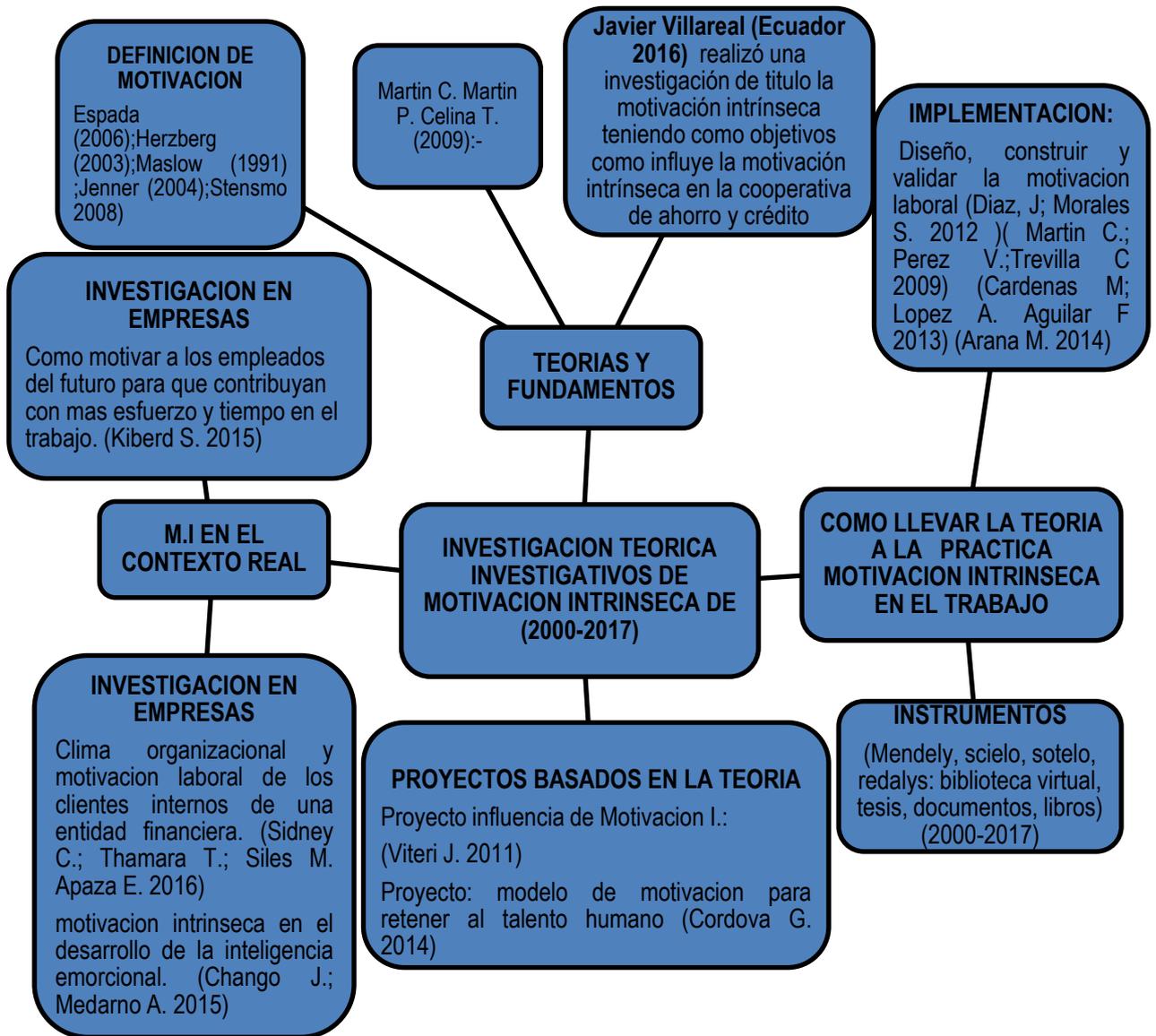
**ANÁLISIS DE LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA A TRAVÉS
DE LAS NECESIDADES PSICOLÓGICAS BÁSICAS Y LA
DIMENSIÓN EN DECISIONES DE JUGADORES DE
VOLEIBOL**

- El objetivo principal de la investigación se basa en analizar el poder de predcción de necesidades psicologicas, y el de factores de modelo de estilo de toma de decisiones sobre la motivación Intrínseca
- Se realizo un analisis de regresión en tres pasos estableciendo como variable dependiente la motivación intrínseca, los resultados revelaron que tan solo los factores de compomiso en el aprendizaje decisional, relaciones socilaes y competencias predicen de manera positiva la motivación intrínseca

Figura. 12 Generalidades de instituciones, empresas, inspiradas en la motivación intrínseca

Fuente: Elaborado por el Autor

Figura. 13 Publicaciones realizadas entre (2000-2017)



Fuente: Elaborado por el Autor

CAPÍTULO III. RESULTADOS

En los resultados se observa información específica sobre nuestra variable motivación intrínseca y se puede observar en los cuadros, la información recolectada, sus puntos positivos y como algunas empresas aplican la motivación en las empresas.

En el siguiente cuadro se podrán apreciar información teórica empírica, así como revistas científicas etc. Del rango de años de 2000-2017 que se investigaron.

Tabla 3. Artículos publicados en la revista de investigación educativa en función del tipo de metodología utilizada

METODOLOGIA						
AÑO	TEORICO	EMPIRICOS	CUALITATIVOS	CUANTITATIVOS	MIXTOS	REVISTAS CIENTIFICAS
2000	1	1	0	0	0	0
2001	0	0	0	0	0	3
2002	2	0	1	2	0	3
2003	3	2	2	1	0	3
2004	2	0	1	1	0	4
2005	5	3	2	0	0	3
2006	3	2	2	2	1	3
2007	5	2	0	2	1	7
2008	2	4	0	0	1	11
2009	3	1	1	2	1	9
2010	6	3	0	3	0	3
2011	3	1	0	2	0	9
2012	6	3	0	0	0	4
2013	4	1	0	0	0	3
2014	5	0	0	0	0	5
2015	6	1	0	0	0	0
2016	5	1	0	0	0	6
2017	2	2	0	0	0	5
TOTAL	63	26	9	15	4	81

Fuente: Elaborado por el Autor

En la tabla mostrada muestra un análisis basado en recuento de distintas investigaciones publicadas en el intervalo de tiempo (2000-2017) de acuerdo a la metodología de investigación

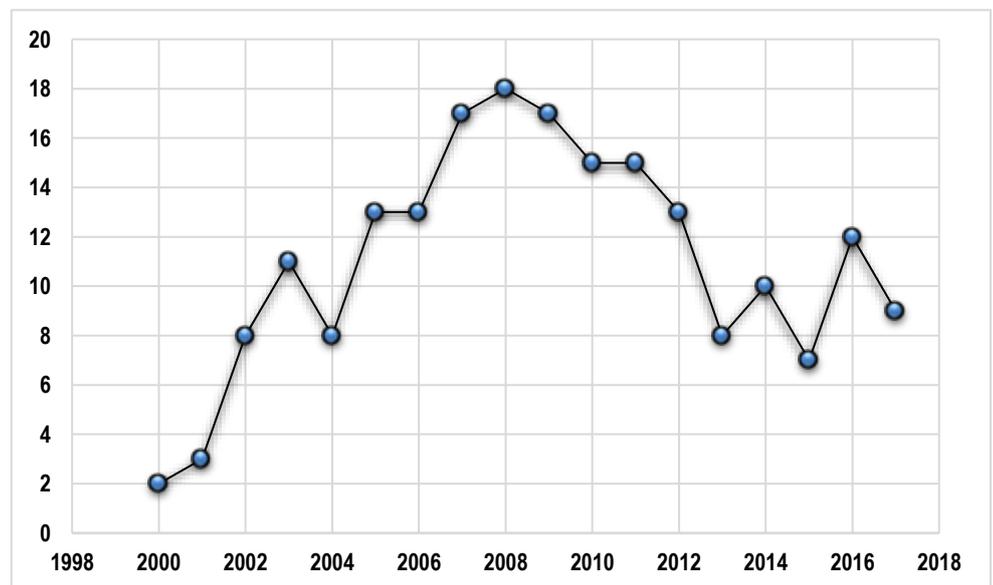
realizada. La información se encuentra redactada de manera adecuada para el lector le sea fácil y específica de acuerdo a su interés

En la tabla 3, se especifica la cantidad de publicación en los años 2000-2017 y de acuerdo a la metodología de investigación utilizada. En el año 2008 se evidencia un mayor número de información en revistas científicas, y en investigación empírica tenemos 4 documentos.

A continuación se mostrada una tabla con los libros publicados en los años 2000-2017

Tabla 4. Evolución del número de Artículos publicados en los años (2000-2017)

AÑOS	TOTAL PUBLICACIONES
2000	2
2001	3
2002	8
2003	11
2004	8
2005	13
2006	13
2007	17
2008	18
2009	17
2010	15
2011	15
2012	13
2013	8
2014	10
2015	7
2016	12
2017	9



Fuente: Elaborado por el Autor

La tabla 4 se puede apreciar un diagrama en línea, que hace énfasis en los cambios de una determinada característica, de nuestra variable de investigación motivación intrínseca. Como se puede apreciar en el grafico en el año 2000 no se obtuvo mucha información de nuestra variable motivación intrínseca, teniendo mayor información en el año 2008 con un total de

documentación 18 publicaciones. La representación gráfica nos permite evaluar el cambio en la creciente o decreciente de la información.

En la tabla 5 se puede apreciar los libros publicados del año 2000-2017 como se aprecia en la tabla los libros que se publicaron de mayor cantidad fueron en el año 2000-2005, teniendo menor libros publicados en el año 2006-2009.

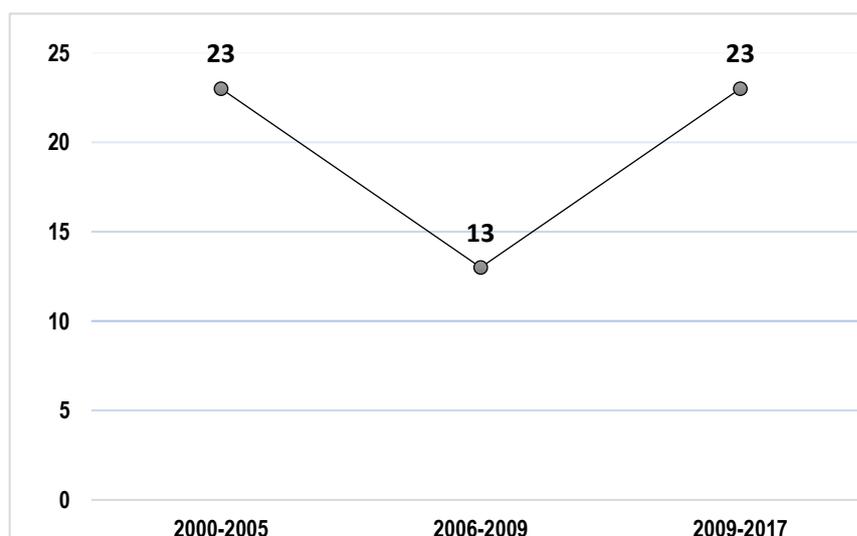
Tabla 5. Clasificación de definiciones de libros

PUBLICACIONES DE LIBROS EN EL INTERVALO DE TIEMPO (2000-2017)			
AÑOS	2000-2005	2006-2009	2010-2017
LIBROS PUBLICADOS	23	13	23
TOTAL DE LIBROS			59

Fuente: Elaborado por el Autor

Nota: En la tabla mostrada muestra un análisis basado en recuento de distintos libros publicadas en el intervalo de tiempo (2000-2017) de acuerdo a la metodología de investigación realizada.

Tabla 6. Evolución del número de libros publicados en los años (2000-2017)



Fuente: Elaborado por el Autor

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Sin duda la teoría de la motivación intrínseca representa beneficios así lo demuestran nuestra investigación, la teoría de motivación intrínseca representa un herramienta fundamental para las empresas de hoy en día, no solo a entidades públicas o privadas sino también a colegios, universidades, y el deporte A partir de la cual se conoció los principales componentes y contribuciones.

Según Herzberg (1966):

“Explica que existe una relación entre los factores intrínsecos y la satisfacción laboral, y entre los factores extrínsecos y la satisfacción. Plantea que existe una relación entre las características y el rendimiento en el trabajo”. (Herzberg pág. 4)

Ello dando respuesta a nuestro objetivo de estudio en avances se propuso líneas de trabajo, a ser investigadas dicha información, lo cual se obtuvo conocimiento de empresas que la gran mayoría en los años 2000-2002 no aplicaban mucho esta teoría de motivación intrínseca.

La búsqueda se efectuó en el periodo 2000-2017 encontrándose poca información en el año 2000 y habiendo mayor información en el año 2008, encontrándose investigación empírica del año 2000-2017 26 documentos de investigación e investigación teórica tenemos 63, en investigación cuantitativa tenemos 15 documentos.

Se descartaron 45 documentos de los cuales no tenían instrumentos de medición ni metodología, ni procedimientos por tal motivo se descartó dichos documentos.

La información encontrada fue a partir del año 2003 en adelante no habiendo mucha información en el año 2000, llegando a deducir que la gran mayoría de las empresas no

aplicaba esta herramienta motivación en el ámbito laboral de los trabajadores, actualmente a partir del año 2008 si se obtuvo información a nuestra variable de investigación, quiere decir que actualmente la gran mayoría de las empresas si invierte en esta esta herramienta que genera una ventaja competitiva para las empresas que lo aplican.

Nuestra investigación motivación intrínseca demuestra buenos resultados de la presente investigación, a partir de la cual se sintetizaron y representaron los principales componentes.

La investigación ha demostrado que la teoría ha generado ayuda a la toma de decisiones de las empresas así lo vemos aplicando las teorías de Maslow, McClelland, Herzberg como algunas investigación en el punto de resultado manifiestan el beneficio que las empresas tienen al aplicar la variable motivación intrínseca, así lo vemos en el siguiente tema que tiene como título la motivación Intrínseca en los jóvenes en su primer empleo, teniendo como resultado de la investigación, que las relaciones sociales y la autoestima generadas en este contexto influyen más en el grado de satisfacción laboral que el prestigio y tipo de tarea que se realiza. De igual manera la posibilidad de generar expectativas laborales aumenta el nivel de motivación en la realización de su trabajo.

Dentro de la investigación los resultados demuestran que nuestra variable es importante para las empresas, y que además se buscó información que haya sido investigado nuestro tema tenemos el caso de la investigación que tiene como título factores motivacionales que influyen en los trabajadores de las PYMES, teniendo como instrumento tipo cuestionario de 17 preguntas, y en los procedimientos analizaron revisión de literatura concerniente al tema de motivación, en los resultados encontrados para el presente estudio se puede observar que para los participantes, son por muy poca diferencia, igualmente motivantes con los factores de logro, poder, afiliación.

En la investigación Es el liderazgo transformacional determinante en la motivación intrínseca de los seguidores.

Según Godoy (2013) expone sobre el liderazgo transformacional en la motivación intrínseca:

Sobre aspectos de motivación en el trabajo, ya que coincidimos con los autores del modelo al señalar que la motivación en el trabajo constituye un fenómeno más amplio y complejo hay que señalar que la motivación intrínseca en el ámbito organizacional es un constructo complejo multifactorial, que depende de múltiples factores pero que se ha puesto a prueba en este estudio, la práctica de un liderazgo transformacional efectivo condiciona , en gran medida, la motivación intrínseca de sus seguidores lo cual revierte de forma necesaria en el rendimiento organizacional. (pág. 62)

Como se puede visualizar líneas arriba, realizaron una investigación de diseño de estudio empírico transversal, haciendo uso de datos provenientes de 2 empresas españolas realizaron prueba piloto, y comprobó que el cuestionario descartando malentendidos. Su liderazgo transformacional se midió haciendo uso de la escala corta de liderazgo transformacional cuyas cualidades psicométricas han sido recientemente testadas.

Comparando la información que tenemos podemos mencionar que la información que se encontró de motivación intrínseca la mayoría de dichas investigaciones de campo, transversal de tipo descriptivo y cuantitativa.

Finalmente cabe destacar las limitaciones de esta investigación tales como los resultados obtenidos solo reflejan el impacto de las jefaturas en función de las distintas dimensiones evaluadas.

En la investigación Implicaciones de la teoría motivacional de la autodeterminación en el ámbito laboral. Se argumenta sobre las implicaciones positivas que puede tener para esclarecer controversias que generaron los conceptos de motivación intrínseca.

Según Vargas J. (2012) manifiesta lo siguiente sobre la motivación cultura, y organización:

Existen dos rutas de aprendizaje organizacional del individuo a la organización y de la organización al individuo, en el primer caso el conocimiento clave que está en los trabajadores se identifican se hace explícito se documenta e institucionaliza.

Se ha hecho una breve revisión de la teoría de la autodeterminación, que postula entre otros importantes aspectos, que las personas tienen que satisfacer al menos tres necesidades psicológicas básicas: sentir autonomía en sus actividades laborales sentirse competentes y relacionarse o socializar con las demás personas (pág. 19)

De acuerdo con lo descrito líneas arriba podemos mencionar que la investigación implicaciones de la teoría motivacional, es un factor primordial y las organizaciones deben proveer ambientes que favorezcan la satisfacción de las necesidades de sus colaboradores, deben crear condiciones siempre y cuando los superiores sean más proveedores de autonomía y reconocimiento, permitiendo mayor determinación del personal; esto favorecerá una cultura de mayor participación y socialización.

En la investigación Influencia de la motivación disposición sobre la intención de realizar actividades física- deportistas en adolescente. El objetivo de este estudio es para orientar la motivación intrínseca disposición e intención futura en los estudiantes de centros educativos con edades contemporáneas.

Según Álvarez F. (2017) expone la influencia de la motivación intrínseca en los jóvenes deportistas:

La teoría de las metas de logro estudia la conducta dirigida hacia una meta, incluidas las causas, dirección y consecuencia de esta actividad refiriéndose a como los individuos se acercan, se comprometen y responden actividades de logro, así como las razones por las que se explica con ciertas conductas de ejecución. Según esta teoría en el contexto de logro existen dos estados de implicación predominantes: una implicación al ego, en la que se percibe éxito cuando el rendimiento es superior al de los demás, y una implicación a la tarea, en la que el término meta significa mejora de la propia competencia personal. (pág. 46)

Como se aprecia líneas arriba el presente estudio fue aplicado en niños y adolescente de escuelas para conocer cómo influye esta herramienta fundamental, y explorar el comportamiento de los adolescentes. Podemos mencionar que nuestra herramienta es aplicada a colegios empresas y como favorece el aplicarlo en las personas, lo cual nos crea una ventaja competitiva como institución, organización, etc.

Según Cruz M. (2009) expone lo siguiente sobre la motivación en el área laboral:

En el área laboral, la motivación es fundamental porque mantener motivado al personal de una organización es decisivo para el logro de los objetivos y el éxito de la misma. Si los trabajadores se sienten motivados cada día se esfuerzan más por tener un mejor desempeño (pág. 89)

Como se puede apreciar según lo expuesto líneas arriba es fundamental aplicar la herramienta de motivación en las empresas de hoy en día, si desean tener una ventaja competitiva.

Las limitaciones de nuestra investigación es que se obtuvo información de la variable motivación intrínseca, de manera general a nivel nacional e internacional, donde aplican la motivación en las empresas de hoy en día. Hemos encontrado en las limitaciones de nuestro estudio de investigación lo siguiente:

Se hallaron antecedentes Internacionales específica a la motivación intrínseca, si la información que se encontró fue en varios países que invierten el tiempo en aplicar dicho instrumento.

Se encontraron diferentes teorías de dimensiones de motivación intrínseca, si en las investigaciones que se encontraron había información de distintos autores como Maslow, Chiavenato entre otros autores, si hay información.

Conclusiones

Los resultados obtenidos reflejan que en los últimos 10 años las empresas han invertido en la motivación intrínseca, no solo en empresas sino también en colegios, universidades, instituciones en el sector público y privado. Y mencionan cuan valiosa es esta herramienta de motivación intrínseca en dichas instituciones y que crean una ventaja competitiva. Se adjunta cuadros estadísticos para apreciar mejor el rango de información los años, etc.

Se publicaron entre los años 2000-2017 se informaron 81 revistas científicas sobre la motivación intrínseca en las empresas. Además se obtuvo información de tesis, libros de distintos autores como Maslow, Herzberg, delgado. Por otro lado a partir del estudio de la motivación en las empresas la mayoría de empresas comenzaron a preocuparse en sus trabajadores según las investigaciones a partir del año 2008 donde se obtuvo información de investigación teórica e empírica de empresas, que comenzaron a valorar al trabajador que se sienta identificado con la empresa, y valorar su trabajo así como su permanencia en las empresas, y evaluar su desempeño como se siente identificado con la organización, además se obtuvo información de una empresa que realizo como instrumento la motivación intrínseca en los operarios y obtuvimos como resultado que los empleados toman mucha importancia a este instrumento, mencionan que aquellos empleados se identifican con la motivación intrínseca.

Hoy en día las empresas trabajan mucho la herramienta motivación intrínseca, es importante reconocer que tales empresas obtienen resultados positivos aplicando dicha herramienta, en nuestra investigación hemos conseguido información cuantitativa, investigación teórica de

países internacionales y como aplican y desarrollan este instrumento en empresas instituciones educativas y como les beneficia el aplicarlo.

Valiosa y realizamos una comparación con otras investigaciones en los cuales recatamos los instrumentos de medición de dichas investigaciones. Además se realizó un cuadro donde las empresas aplican la motivación intrínseca. La motivación intrínseca de una forma u otra ha repercutido en el contenido del trabajo en las condiciones de trabajo, evaluando el desempeño del trabajador.

Según las investigaciones algunas empresas mencionan que los trabajadores tienen miedo a equivocarse en la actividad del trabajo, o realización de una tarea es por ello el objetivo de este estudio fue investigar y conocer, como la mayoría de empresas realizan capacitaciones reuniones, para conocer cómo se encuentra en colaborador si se siente identificado con la empresa.

REFERENCIAS

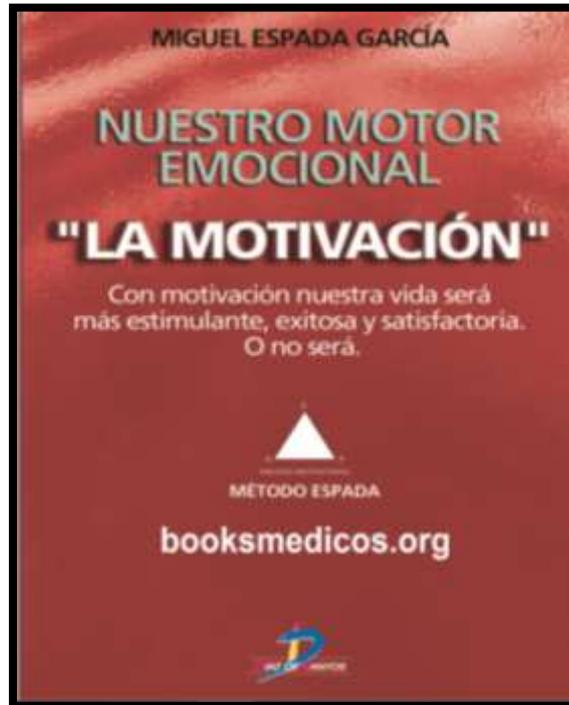
- Núñez A. (2006) *Validación de la escala de Motivación intrínseca (EME) volumen 40*. Sociedad de psicología. Organismo internacional. Paraguay
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28440314>
- Cruz M.; Martín P.; Trevilla C. (2006) *La motivación intrínseca sobre la transmisión del conocimiento el caso de una organización sin fines de lucro*. Volumen 66 CIRIEC-Revista económica. España
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17413043009>
- García S. Barbero I. Ávila C. García C. (2003) *En su investigación la motivación laboral de los jóvenes en su primer empleo*. *Psicothema*. Volumen 15. Universidad Oviedo. España.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72715118>
- Gómez I. (2004) *En su investigación Medición de la satisfacción del recurso humano*. Universidad Nacional Abierta dirección de investigación. Apartado 2096- Venezuela
<http://cursoampliacion.una.edu.ve/desarrollorganizacional/paginas/lectura11satisfaccion.pdf>
- Hernández H. (2011) *En su investigación la motivación y satisfacción laboral de docentes*. Investigación administrativa, núm. 10. Escuela superior de comercio y administración. México
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456045339005>
- Rodríguez A. (2014) *En su investigación medida en sus factores intrínsecos e extrínsecos y su relación con la satisfacción laboral*. Volumen 1. Universidad Peruana Unión. Perú
http://revistascientificas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/download/339/347
- Córdova J. (2014) *En su investigación Modelo de motivación para la retención del talento humano de las empresas*. Universidad nacional tecnológica de lima sur. Perú
http://repositorio.untels.edu.pe/bitstream/UNTELS/102/1/Cordova_Giovanna_Trabajo_de_Investigacion_2014.pdf
- Tamara J. (2011) *En su investigación la influencia de la motivación en el desempeño laboral en la empresa DAPALAUTA S.A*. Escuela politécnica del ejército. Ecuador
<https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/2981/1/T%20-%20ESPE%20-030910.pdf>

- Sídney C.; Thamara T.; Siles M. Apaza E. (2016). *En su investigación el clima organizacional y la motivación laboral de los clientes internos de una entidad financiera de la región*. Universidad peruana unión. Perú.
http://revistascientificas.upeu.edu.pe/index.php/ra_universitarios/article/viewFile/623/archivo%20pdf
- Chango J.; Medarno A. (2015). *En su investigación la motivación intrínseca en el desarrollo de la inteligencia emocional*. Universidad técnica de Ambato. Ecuador
<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/12679/1/FCHE-EBS-1470.pdf>
- Bonillo D. Nieto F.; (2002) *En su investigación laboral como elemento motivador del empleado*. Volumen 11. Universidad de Almería. España
http://red-u.net/redu/documentos/vol11_n2_completo.pdf
- Fernández N. (2002) *En su investigación El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas*. Volumen 2. Universidad de la Rioja. España
<http://www.ehu.eus/cuadernosdegestion/documentos/214.pdf>
- Chiavenato I. (2007) *Administración de recursos humanos el capital humano en las organizaciones*. (8ta ed.). México D.F. Mc GRAW-HILL INTERAMERICANA S.A
- García M; Barbero G; Ávila C; (2003) *En su investigación La motivación en los jóvenes en su primer empleo*. Volumen 15. Universidad de Oviedo España.
<http://www.redalyc.org/srticulo.oa?id=72715118>
- Álvarez F; López J; Gómez B; Martínez A; (2017) *En su investigación La influencia de la motivación en los adolescentes*. Volumen 13. Murcia España.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=345750049009>
- Briceño J; (2010) *En su investigación Diseño de programa para el mejoramiento de los factores motivacionales y la calidad de vida en la empresa*. Universidad de la costa facultad de Psicología.
<https://repositorio.cuc.edu.co/xmlui/bitstream/handle/11323/45/Dise%C3%B>
- Borges F; Ruiz L; Moreno M; (2017) *En su investigación La motivación Autoestima y satisfacción con la vida de mujeres practicantes*. Volumen 12. Universidad Católica San Antonio de Murcia España.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=163049997006>

- Chiavenato I. (2015) *Comportamiento Organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones*. (3ra ed.). México D.F. Mc GRAW-HILL INTERAMERICANA S.A
- Cruz T. (2009) factores de motivación y desmotivación y las políticas nacionales. Volumen 65. Estudios centroamericanos.
http://www.uca.edu.sv/upload_w/20/file/723/6-Maria-Cruz.pdf
- Maslow A. (1991) *Motivación y personalidad* (3ra ed.) EDICIONES DIAZ DE SANTOS S.A. Madrid España.
- Herzberg F. (1966) *La Motivación para el trabajo*
<https://es.scribd.com/doc/138130106/La-Motivacion-para-el-Trabajo-Frederick-Herzberg-pdf>
- Espada M. (2002) *Nuestro Motor emocional "La Motivación" con motivación nuestra vida será más estimulante, exitosa y satisfactoria o no será*. EDICIONES DIAZ DE SANTOS S.A. Madrid España.
- Herzberg A.(2003) *El legado de Frederick H. Revista universitaria EAFIT* Volumen 128.Univerisdad de EAFIT Medellín Colombia
<http://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
- Godoy R. (2013). *Es liderazgo transformacional determinante en la motivación intrínseca de los seguidores*. Universidad central de Chile
<http://dx.doi.org/10.5093/tr2013a9>
- Prieto A; Betancourt A; (2009) *Liderazgo y motivación en el Ambiente Educativo Universitario*. Volumen 9 Universidad de Costa Rica
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44713064007>

ANEXOS

ANEXO 1: NUESTRO MOTOR EMOCIONAL "LA MOTIVACION"



ANEXO 2: MOTIVACION Y PERSONALIDAD

