



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN

“LA MOTIVACIÓN LABORAL EN EMPRESAS FAMILIARES”:
UNA REVISIÓN DE LA LITERATURA CIENTÍFICA

Trabajo de investigación para optar al grado de:

Bachiller en Administración

Autores:

Carla Maria Navarro Rios

Asesor:

Mg. Rocio Collavino Rios

Lima - Perú

2019

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



El Asesor Rocío Edith Collavino Ríos, docente de la Universidad Privada del Norte, facultad de Negocios, carrera profesional de Administración, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación, desarrollo, revisión de fondo y forma (cumplimiento del estilo APA y ortografía) y verificación en programa de antiplagio del Trabajo de Investigación del o los estudiantes(s)/egresado (s):

Carla Maria Navarro Rios

Por cuanto, **CONSIDERA** que el Trabajo de Investigación titulado “LA MOTIVACIÓN LABORAL EN EMPRESAS FAMILIARES”: una revisión de la literatura científica para optar al grado de bachiller por la Universidad Priva del Norte, reúne las condiciones adecuadas en forma y fondo, por lo cual, **AUTORIZA** su presentación.

Con respecto al uso de la información de la empresa; el Asesor declara, según los criterios definidos por la universidad, lo siguiente:

- () Este trabajo Requiere la autorización de uso de información la empresa
- (X) Este trabajo No requiere autorización de uso de información.

San Juan de Lurigancho, 28 de Enero del 2020

Mg. Rocío Edith Collavino Ríos

CÓDIGO DE DOCUMENTO	COR-F-REC-VAC-05.09	NÚMERO VERSIÓN	02	PÁGINA	Página 1 de 1
FECHA DE VIGENCIA	11/04/2019				

ACTA DE APROBACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



El Coordinador ROCÍO EDITH COLLAVINO RÍOS, de la carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte, ha procedido a realizar la evaluación del Trabajo de Investigación del (o los) estudiante (s)/egresado (s):

Carla Maria Navarro Rios

Para aspirar al grado de bachiller con el Trabajo de Investigación titulado LA MOTIVACIÓN LABORAL EN EMPRESAS FAMILIARES”: una revisión de la literatura científica Luego de la revisión de los documentos del Trabajo de Investigación expresa el siguiente resultado:

Aprobado

Desaprobado

San Juan de Lurigancho, 28 de Enero del 2020

Mg. Rocío Edith Collavino Ríos

Coordinador de Carrera

Rocio Edith Collavino Ríos
Coordinadora de la Carrera de Administración
Lima Este
UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE S.A.C

CÓDIGO DE DOCUMENTO	COR-F-REC-VAC-05.09	NÚMERO VERSIÓN	03	PÁGINA	Página 1 de 1
FECHA DE VIGENCIA	13/09/2019				

DEDICATORIA

El presente trabajo investigativo lo dedico número uno a Dios,
por ser el ser supremo que nos ilumina y protege día a día y
porque me dio la sabiduría para poder desarrollar mi trabajo.
A mis padres y mi hijo, porque son los que me dan las fuerzas
y el empuje para seguir cada día y no rendirme.
Además de ser quienes me han apoyado y comprendido a lo
largo del desarrollo de este trabajo

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por bendecirme en gran manera, por regalarme un día más de vida y guiarme en este mundo.

Gracias a mis padres Carlos Navarro, Laura Rios y mi hijo Ismael, porque sin ellos no podría lograr todo lo que me he propuesto y porque a lo largo de mi vida siempre tengo su apoyo incondicional.

Agradecemos a mi coordinadora Rocio Collavino por el apoyo y por brindarme las herramientas para poder desarrollar de manera satisfactoria este proyecto, le agradezco por guiarme y por compartir sus conocimientos para poder finalizar este proyecto.

Tabla de contenido

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	2
ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	13
CAPÍTULO III: RESULTADOS	20
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	29
REFERENCIAS	31

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Tesoros utilizados para la investigación.....	14
Tabla 2: Artículos incluidos en la revisión según palabras claves utilizadas.....	15
Tabla 3: Porcentajes según los años de los artículos encontrados.....	18
Tabla 4: División de fuentes según dimensiones de la motivación.....	20
Tabla 5: Matriz de selección de la dimensión de Necesidad de Logro.....	25
Tabla 6: Matriz de selección de la dimensión de Necesidad de Poder.....	26
Tabla 7: Matriz de selección de la dimensión de Necesidad de Afiliación.....	27

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Porcentajes de artículos encontrados por tipo de fuente.....18

Figura 2: Porcentaje de artículos según el año.....19

RESUMEN

La motivación laboral es en la actualidad de suma importancia en todas las organizaciones grandes o pequeñas debido a que el capital humano es un factor que no se debe descuidar dentro de toda empresa, con referencia a las empresas familiares también se estudia este tema, para McClelland la motivación se puede dividir en tres necesidades, de logro, de poder y de afiliación.

Para la realización del presente trabajo se consultaron buscadores como EBSCO, Scielo y Redalyc. Se encontró una cierta cantidad considerable de artículos; sin embargo, no se trabajó con todos los que se encontraron si no solo con 22 que fueron los que se encontraron más asociados con el tema de investigación.

El objetivo de esta revisión sistemática es Identificar los factores de la motivación laboral en las empresas familiares, es así que en el capítulo final se le da respuesta a la pregunta de investigación que fue ¿Cuáles son los factores de la motivación laboral en las empresas familiares? Al término de la revisión se encontraron estos factores en las dimensiones de estudio de la motivación labora (logro, poder y afiliación) y son los siguientes: compensatorios, de autorrealización, reconocimiento y factores sociales.

PALABRAS CLAVES: Motivación laboral, empresas familiares

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

Al hablar de motivación podríamos decir lo señalado por Herrera y Zamora (2014) El término motivación hace alusión al aspecto en virtud del cual el sujeto vivo es una realidad autodinámica que le diferencia de los seres inertes. Ahora al hablar de motivación laboral según Sánchez-Sellero y Sánchez-Sellero (2018) Son los estímulos que posee una persona que lo conducen a actuar de mejor o peor manera en el ámbito laboral.

La motivación es entendida como un estado emocional que se genera en una persona a consecuencia de la influencia que ejercen determinados motivos en su comportamiento (Koenes, 1996, citado por García y Forero, 2013).

Hoy más que nunca, las empresas necesitan una continua atención al trabajador y su familia, y cómo ésta influye en el desempeño y productividad del trabajador (Jimenez, Rivera y Gaibao, 2019). Existen varias teorías y definiciones en todo el mundo para conceptualizar la motivación, pero para definir la palabra motivación, ya que distintos autores han escrito sobre ello, de acuerdo a Jaramillo (2010), este lo define como: “la motivación se refiere a un proceso interno que impulsa al individuo, y este impulso, a su vez, se relaciona con algún evento interno o externo”

El talento humano es el recurso más importante en toda empresa, y la productividad de la institución depende del estado de ánimo de los colaboradores. La teoría de la motivación humana, generada por Abraham Maslow, a través de la pirámide de la jerarquía de las necesidades le da

importancia en el último nivel a la necesidad de autorrealización y de la motivación de crecimiento (Checa y Rodríguez, 2016).

McClelland (1961) señala que existen tres motivaciones en las personas, las cuales son las necesidades de logro, afiliación y poder. Algunos autores sostienen que estas necesidades son motivaciones sociales, ya que se aprenden de una manera no consciente, como producto de enfrentarse activamente al medio. Dado esto, su importancia radica en que predisponen a las personas a comportarse en formas que afectan de manera crítica el desempeño en muchos trabajos y tareas (Naranjo, 2009).

Una comparación de la Teoría de McClelland con los estudios de Maslow, permite señalar que el poder podría considerarse una clase particular de necesidad social o de estimación, por referirse a las relaciones con las personas y el estatus; también puede guardar relación con la necesidad de seguridad. La afiliación es un sinónimo suavizado de lo que Maslow llama necesidad social; en tanto que el logro puede recordar algunos patrones conductuales relativos a la autoestima o la autorrealización (Daft, 2004).

Según lo señalado por Ábalos y Dávila (2018) Para clasificar a las empresas se toman como referencia la definición de Business Groups de la SVS y se clasifica de acuerdo a eso la pertenencia o no a uno de estos. Para familia lo definen como aquellas que pertenecen a un grupo de negocios que se encuentra asociado a una familia.

En una investigación realizada por Condor, Bustamante, Lapo y Campos (2018) en su investigación afirman que la empresa familiar es el resultado de la combinación de los conceptos empresa y familia, sostiene valores y fortalecen la satisfacción laboral y la motivación de los colaboradores.

En los últimos años el sector empresarial ha sufrido una serie de cambios que son favorables para mejorar la gestión de sus organizaciones; no obstante, han comenzado a aparecer otros

problemas relacionados con los trabajadores, que son el capital máspreciado de toda empresa en cualquier parte del mundo (Genoud, Broveglio y Picaso, 2012).

Robbins (2004) señala que las personas que cuentan con una motivación elevada expresan su buen desempeño a través del esfuerzo que emplean para desarrollar sus actividades. Por otro lado, debemos tener en cuenta que en el contexto empresarial al hablar de las empresas familiares según Belausteguigoitia (2008) tienen una influencia en la actividad económica mundial y es notable; son responsables de por lo menos la generación del 50% del Producto Nacional Bruto y de más de la mitad de las fuentes de empleo en Estados Unidos de Norteamérica. Por ello los momentos donde se presentan problemas o inconvenientes en las empresas, son los propicios para identificar oportunidades de mejora y elaborar algunas estrategias para ello (Visbal, 2014).

Para mencionar la situación actual de la motivación en las empresas familiares Jiménez y Piña (2011) señalan que las empresas familiares, por lo general adoptan los mismos indicadores de gestión que otras y no prestan la atención necesaria a los de gestión del capital social (incluida la motivación laboral), los cuales son fundamentales para mantener un clima de armonía dentro de la organización, atenuando los distintos conflictos que generalmente se presentan entre los familiares, vinculados fundamentalmente a la toma de decisiones y la cadena de mando dentro de la organización.

En este sentido, cuando familiares cercanos trabajan juntos, a menudo las emociones interfieren con las decisiones de negocios. En ciertas empresas familiares, el control de las operaciones diarias es un problema. En otras sufren porque algunos de los familiares no desean reinvertir las ganancias en la empresa, lo cual impide el crecimiento del negocio (Vainrub, 2006).

En esta realidad se busca entender muchas de las relaciones que tiene la motivación laboral con otros factores que se puede tomarse como indicadores claves para las empresas hoy en día y no es ajeno en las empresas familiares.

Con todo lo antes detallado podemos decir que esta investigación tiene como objetivo identificar los factores de motivación laboral en las empresas familiares.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

Para la presente revisión sistemática de la literatura científica se entiende que estas son importantes para toda investigación, como lo indicó Beltrán (2005), quién señala que las revisiones sistemáticas son un estudio integrativo, observacional, retrospectivo, secundario, en el cual se combinan estudios que examinan la misma pregunta.

Para el Desarrollo de la siguiente investigación se ha trabajado en su mayoría con los buscadores de base de datos de Scielo, Redalyc y EBSCO

En este capítulo de la metodología se analizará y responderá la siguiente interrogante: ¿Cuáles son los factores de la motivación laboral en las empresas familiares?

Para el desarrollo y búsqueda de la información se consultó buscadores como EBSCO, Redalyc y Scielo, ya que estos nos sirven como herramientas de concentración de información verídica. La manera de buscar la información con las palabras claves que hemos trabajado en esta revisión fue la detallada a continuación:

Al realizar la búsqueda en los dos de los tres buscadores (EBSCO y Scielo) con los que se trabajó, se aplicó el filtro de palabras claves y obtención de fuentes de información a raíz de combinaciones de términos tales como: [(“motivación” or “actitud”) and (“empresa” or “compañía”)]. También se consultó [(“motivación”) and (“empresa familiar”)]. Para el caso de Redalyc el filtro que se utilizó fue (Motivación laboral en empresas familiares) y se aplicó el filtro de “Disciplina: Administración y Contabilidad”.

Tabla N°1

Tesauros utilizados para la investigación

Palabras más significativas de mi pregunta	Sinonimias de la palabras más significativas	Términos traducidos	Descriptor o término controlado
Motivación	actitud, comportamiento	Motivation, Motivations	MOTIVACIÓN [TESAURO UNESCO]
empresa	Compañía, negocio	Entreprise, Enterprises	EMPRESA [TESAURO UNESCO]

*Fuente informativa:
UNESCO*

Elaboración propia

Realizando la búsqueda se obtuvo en primer lugar de la plataforma EBSCO un total de 22 fuentes de las cuales se escogieron 6 esto debido a su calidad de información, cabe mencionar que fue la que arrojó fuentes más cercanas a la investigación planteada; en segundo lugar, de la plataforma Redalyc un total de 643 fuentes de las cuales se escogieron 7 por su calidad de información; por último, de la plataforma Scielo se obtuvieron 20 fuentes de las cuales se escogieron 10 que contenían información de cada variable.

Todas estas fuentes fueron consultadas en tres idiomas, español, inglés y portugués, en un rango de tiempo de 2010 a 2019, a nivel mundial para mayor exactitud.

Con respecto a los criterios de exclusión, aplicado a las 685 fuentes encontradas en un inicio, no se consideró las fuentes que hablaban de la motivación enfocada a la educación ni los que tuviesen

una antigüedad mayor al año 2010. También se excluyó a los que no guardaban relación con el tema de la investigación.

Por otro lado, los criterios de inclusión que se tuvieron en cuenta para seleccionar las 22 fuentes fueron debido a que resaltaban lo que era la motivación en una organización o empresa, además también se consideraron las que hablaban de empresas familiares. Por último, se incluyeron por el periodo que fue entre el 2010 y 2020. Cumpliendo con lo antes mencionado se consideraron fuentes de inclusión para el desarrollo de la presente investigación.

Tabla N° 2:

Artículos incluidos en la revisión según palabras claves utilizadas

Autores	Año	País	Diseño metodológico	Breve Resumen	buscador
María Piedad López Vergara, Gonzalo Gómez-Betancourt, José Bernardo Betancourt Ramírez	2011	Colombia	explicativa	El objetivo de este artículo es determinar los factores que influyen en la participación de las mujeres colombianas en cargos directivos/órganos de gobierno de sus empresas familiares (ef)	Redalyc
Jiménez, Magda; Piña Zambrano, Henri	2011	Venezuela	Descriptiva	Las organizaciones empresariales han representado para el desarrollo económico, un alto potencial e impulso laboral, así como un gran estímulo para la creación y crecimiento de las mismas desde un punto de vista social y familiar, aplicado este último a la sucesión de bienes, dedicación y compromiso asumidos por miembros de una familia donde el sentido de pertenencia juega un rol importante para éstos, ya que al unir esfuerzos.	Redalyc
MARÍA ANDREA GENOUD, Ph.D., GERARDO BROVEGLIO, Mg., EMILIO PICASSO Mg.	2012	Argentina	Descriptiva	Las motivaciones laborales de 400 trabajadores argentinos de diversos niveles jerárquicos, en empresas productivas y servuctivas, revela que la actitud general frente al trabajo es central, aunque fluctúa entre el grado de relevancia y el de sobrecarga.	SciELO
José García Berumen González Pablo García Soto y Rogerio Domenge Muñoz	2012	Mexico	Descriptiva	Este trabajo examina los determinantes internos que influyen en la estructura de capital de las pequeñas y medianas empresas familiares en México (Pymef).	SciELO
MÓNICA GARCÍA RUBIANO, CARLOS FORERO APONTE	2013	Colombia	ex post facto retrospectivo	El propósito del presente artículo de investigación consistió en determinar las condiciones de la satisfacción y motivación laboral como facilitadores del cambio organizacional en diferentes empresas de Bogotá.	Ebsco

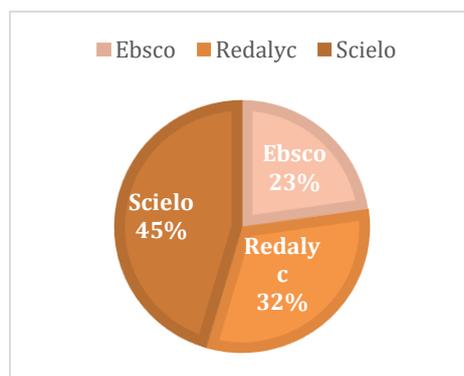
Goyzuefa Rivera, Samuel Israel	2013	Bolivia	Descriptiva	Se trata de dotarla de herramientas de planeación y dirección para quitar el mito de padres trabajadores, hijos ricos y nietos pobres. El análisis debe hacerse en tres sistemas distintos: familia, empresa y propiedad.	Redalyc
CHARAJA INCACUTIPA, YESENIA MILAGROS; MAMANI GAMARRA, JAVIER	2013	Perú	Descriptiva.	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.	Redalyc
Pedro Manuel Rodríguez- Suárez, Beatriz Pico-González, Francisco Javier Méndez- Ramírez	2013	Mexico	Explicativa - experimental	Las empresas familiares constituyen del tejido empresarial y connotan el dinamismo económico del país, en México 80% son de este tipo.	Scielo
Juan Alberto Vargas Téllez	2013	Mexico	Descriptiva	Dada su importancia y pertinencia para la motivación en el trabajo, se aborda la Teoría de la Autodeterminación (TAD) en relación con el ámbito laboral.	Scielo
Marulanda Valencia, Flor Ángela; Montoya Restrepo, Iván Alonso; Vélez Restrepo, Juan Manuel	2014	Colombia	Descriptiva	El estudio de las motivaciones que hacen a los trabajadores más productivos en las empresas se ha ampliado al área del emprendimiento, el cual, a su vez, es un tema de creciente interés económico y académico.	Redalyc
Ana Muñoz Restrepo, Marta Ramírez Valencia	2014	Colombia	Descriptiva	Diversos estudios empíricos demuestran cómo la satisfacción de estas necesidades se relaciona de manera directa con la motivación intrínseca y, por lo tanto, con una mayor satisfacción y productividad laboral.	Scielo
José Herrera Soria, Noemi Zamora Guevara	2014	Cuba	Descriptiva	Habitualmente la motivación académica desde el punto de vista de los investigadores es tratada, como las acciones que realizan los docentes para que los alumnos se motiven.	Scielo
Claudia García H., Eneida Ochoa A., María Teresa Fernández N., Mtro. Rafael Octavio V. María Mercedes Campoy M.	2015	Mexico	Descriptiva	Factores que motivan al trabajador y que prevalecen para identificar los intereses sobre el logro, poder, afiliación, estima e incentivo económico, que influyen entre los trabajadores de las Pequeñas y Medianas Empresas	Ebsco
Arreola Bravo, Francisco Moisés; Niebla Zatarain, Juan Cayetano; Ramírez Martínez, Guillermo	2015	Mexico	Descriptiva	Se utiliza el enfoque de la riqueza socioemocional (sew) y de los arquetipos familiares para crear un modelo conceptual como herramienta para el entendimiento y análisis de las relaciones existentes entre las dimensiones de la riqueza socioemocional y el proceso de sucesión, así como del desempeño de las generaciones sucesoras.	Redalyc
Reina de los Ángeles Carballé Piñón	2015	Cuba	Descriptiva -correlacional	principales posiciones que sobre motivación existen, factores que la influyen, cómo incide en el desempeño laboral y que acciones diseñar para elevarla	Scielo
Ludym Jaimés-Carrillo, Miguel David Rojas-López	2015	Colombia	Descriptiva	El interés por la productividad, específicamente por la productividad laboral, está incrementándose, la motivación es encontrar los aspectos influyentes para mejorarla.	Scielo
Iris Marcela Caballero Pedraza, Evelyn Patricia Vega Chávez, Francoise Contreras Torres, Jhon Jairo Gómez Shaikh	2016	Ecuador	Descriptivo- correlacional	El problema de investigación: ¿Cómo incide el liderazgo organizacional en la motivación laboral de los trabajadores de la Sociedad Ecuatoriana Pro-Rehabilitación de los Lisiados de la ciudad de Guayaquil, en el año 2016? El objetivo general: Analizar la influencia del liderazgo en la motivación laboral del personal de la sede sur de S.E.R.L.I. en el 2016.	Ebsco
Pinazo, Germán; Córdoba, Fernando; Dinerstein, Nicolás	2017	Argentina	Descriptiva	Entendemos que existe un consenso en una parte del campo de la economía crítica en la Argentina en torno a la caracterización del sector industrial argentino y, más específicamente, a los problemas derivados de su baja productividad.	Redalyc

Edwin G. Córdor, Miguel A. Bustamante, María del C. Lapo, Roberto M. Campos	2018	Chile	Descriptiva	factores intrínsecos de promoción, recompensas y el trabajo en sí, influyen en los niveles de motivación de los trabajadores de una compañía	Ebsco
ALFREDO FERRANTE	2018	Chile	Analítica	La actual regulación de la microempresa familiar asocia el negocio familiar con un determinado contexto urbano: la vivienda. El artículo destaca que, sin embargo, esto no es suficiente para resaltar la importancia de la empresa familiar, la cual carece de una adecuada ordenación en el panorama jurídico chileno.	Scielo
Darían Samá Muñoz, Katileidy Benítez Pérez	2019	Cuba	Analítico	La empresa puede mejorar la productividad con la aplicación de cambios en el subsistema de dirección (sinergia, comunicación, formación - capacitación, motivación, innovación-creatividad, solución de conflicto, toma de decisiones compromiso, visión estratégica, gestión de recursos, gestión del tiempo, apoyo mutuo, relaciones interpersonales)	Ebsco
Gloria María Jiménez-González, Ana María Rivera-Ladino, María Carolina Gaibao-Pérez	2019	Colombia	Descriptiva	Las condiciones de bienestar laboral de los trabajadores de una empresa del sector hotelero de la ciudad de Medellín, se abordan con el fin de conocer sus características de vida las que, de alguna manera, pueden afectar su productividad, poner en riesgo sus condiciones psicosociales y el logro de la estrategia del negocio.	Scielo

Fuente: Elaboración propia

De los 22 artículos encontrados el 45% pertenece a las búsquedas realizadas en la base de datos de Scielo.

Figura 1: Porcentajes de artículos encontrados por tipo de fuente



Fuente: elaboración propia

A continuación, se muestra la tabla de porcentajes para las búsquedas en las bases de datos que se realizaron entre los años del 2010 al 2020.

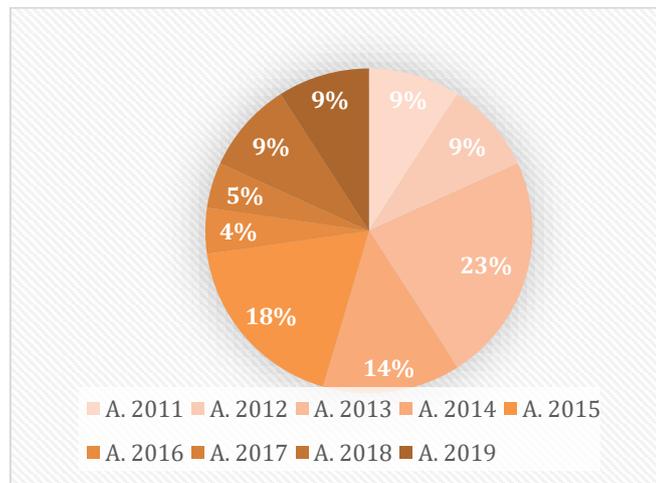
Tabla N° 3

Porcentajes según los años de los artículos encontrados.

Año	cantidad artículos	%
A. 2011	2	9%
A. 2012	2	9%
A. 2013	5	23%
A. 2014	3	14%
A. 2015	4	18%
A. 2016	1	5%
A. 2017	1	5%
A. 2018	2	9%
A. 2019	2	9%
total	22	100%

Fuente: elaboración propia

Figura 2: Porcentaje de artículos según el año



Fuente: elaboración propia

Para el análisis de objetivo central de esta revisión sistemática, se agruparon las 22 investigaciones en dimensiones, tomando de referencia como los autores han dimensionado la motivación laboral: Necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Para este capítulo se ha agrupado las 24 investigaciones de manera que puedan estar en cada una de las dimensiones de la motivación laboral. Debido a que en algunos casos se hayan más de una de las dimensiones quedó a criterio del investigador colocarlo en la dimensión correspondiente.

Tabla N° 4

División de fuentes según dimensiones de la motivación

Necesidad de Logro	Necesidad de Poder	Necesidad de Afiliación
Maria Lopez, Gonzalo Gomez y Jose Betancourt (2011)	Jose Berumen, Pablo Garcia y Rogerio Domenge (2012)	Magda Jimenez y Piña Henri (2011)
Mónica García y Carlos Forero (2013)	Flor Marulanda, Ivan Montoya y Juan Velez (2014)	María Genoud, Gerardo Broveglio y Emilio Picasso (2012)
Samuel Goysueña (2013)	Francisco Arriola, Juan Niebla y Guillermo Ramirez (2015)	Pedro Rodriguez, Beatriz Pico y Francisco Mendez (2013)
Milagros Charaja y Javier Mamaní (2013)	German Pinazo, Fernando Cordoba, Nicolas Dinerstein (2017)	Ana Muñoz y Marta Ramirez (2014)
Juan Vargas (2013)	Edwin Condor, Miguel Bustamante, Maria Lapo y Roberto Campos (2018)	Reina Carballe (2015)
Jose Herrera y Noemi Zamora (2014)	Darían Samá Muñoz, Katileidy Benítez Pérez (2019)	Alfredo Ferrante (2018)
Claudia Garcia, Eneida Ochoa, Maria Fernandez, Rafael Octavio y Maria Campoy (2015)		Gloria Jimenez, Ana Rivera y Maria Gaibao (2019)
Ludym Jaimes y Miguel Rojas (2015)		
Iris Caballero, Evelyn Vega, Françoise Contreras y Jhon Gomez (2016)		

Fuente: elaboración propia

Necesidad del Logro

Se encontraron diez artículos que mencionan la motivación desde la necesidad de logro, como uno de los factores importante para motivar al personal en empresas y sobre todo del tipo de empresas familiares.

En la investigación de Lopez, Gomez y Bentancout (2011) nos dicen que contar con un desarrollo profesional y personal es un factor interno que motiva a las mujeres accionistas a participar en cargos directivos y/o en órganos de gobierno en su E.F.

García y Forero (2013) menciona en su investigación que la cultura de cambio se relaciona de manera positiva con la motivación de logro.

En el trabajo de Goysuela (2013) sobre las empresas familiares nos menciona que en el importante afán de superación y capacidad de progreso. - Resultado de la alta motivación del fundador por el éxito.

Charaja y Mamani (2013) en su trabajo indican que el comportamiento es motivado, en todo comportamiento humano existe una finalidad, está dirigido u orientado hacia algún objetivo.

En el trabajo de Vargas (2013) nos explica lo siguiente: la teoría de la autodeterminación aborda la manera en que tiene lugar la motivación humana, dando especial atención a su aplicación a la motivación en el trabajo y considerando que ayuda a resolver importantes contradicciones que surgieron en la temática de la motivación extrínseca e intrínseca, a través de un modelo teórico que incluye los conceptos de internalización y regulación.

Según Herrera y Zamora (2014) señalan que El término motivación hace alusión al aspecto en virtud del cual el sujeto vivo es una realidad autodinámica que le diferencia de los seres inertes.

Para Garcia, Ochoa, Fernandez, Octavio y Campoy (2015) afirman que las empresas comenzaron a interesarse en analizar que buscan los trabajadores cuando realizan su trabajo, para conseguir finalmente que los trabajadores se sintieran realizados como personas y como trabajadores.

Jaimes y Rojas (2015) sostienen que en toda empresa la productividad laboral, está incrementándose, la motivación es encontrar los aspectos influyentes para mejorarla.

En una investigación realizada por Caballero, Vega, Contreras y Gómez (2016) hablan de la motivación intrínseca y encontraron que un liderazgo efectivo centrado en las personas más que en las tareas podría incrementar la motivación intrínseca.

Necesidad de Poder

Berumen, Garcia y Domenge (2012) en su investigación nos cuenta que, en Australia, se obtuvo una relación positiva y significativa entre actitud hacia el control familiar y capital social.

En el trabajo de Marulanda, Montoya y Vélez (2014) mencionan que la motivación ya no se concibe únicamente en el sentido tradicional de la búsqueda de satisfacción de necesidades, sino como la activación de conductas orientadas a fines y metas definidas por las características propias del individuo y de la coordinación social.

Arriola Niebla y Ramirez (2015) en su investigación indican que que los procesos organizacionales especialmente el liderazgo y toma de decisiones son basados en el modelo reproducido por la primera generación; se conservan la estructura, relaciones de poder y sus mecanismos de control en esencia. Además, en una investigación de Pinazo, Cordoba y Dinerstein

(2017) hacen mención que ciertos tipos de interpretaciones impide comprender algunos de los problemas más elementales de los principales sectores de la industria y/o empresa.

Cóndor, Bustamante, Lapo y Campos (2018) mencionan que el capital social de una empresa da forma al clima interno el que ha sido estudiado para determinar, por ejemplo, cómo el liderazgo (como proceso) influye en las percepciones y cómo el clima depende de la estructura, las relaciones y el sistema de recompensas vigente en las empresas.

Para Samá y Benites (2019) concluyen en su investigación que la Visión estratégica es la que engendra la motivación detrás de los esfuerzos de los empleados.

Necesidad de Afiliación

Jimenez y Piña (2011) explican en su trabajo que el capital social representa un aspecto gerencial fundamental, visto éste como un activo intangible, aplicable para determinar desde la correcta ocupación de cargos de dirección y gerencia, hasta cómo se conducen las relaciones interpersonales hacia el éxito y a una asociatividad cónsona con sus fines y metas, en la búsqueda de competitividad y consolidación en el mercado.

En el trabajo realizado por Genoud, Broveglio y Piccaso (2012) nos dicen que como puede verse la motivación más valorada, a nivel declarativo, es trabajar con gente, seguido por un buen salario y luego una motivación altruista de contribuir con la sociedad.

Rodriguez, Pico y Mendez (2013) hablan que esta gestión se caracteriza por la identificación con la organización y sus objetivos, el compromiso personal del líder para el éxito de su empresa, el sacrificio personal, la motivación para actuar por el bien y para el interés colectivo, accionistas y empleados. Asimismo, Muñoz y Ramirez (2014) en su trabajo indican que los líderes institucionales

juegan un papel crucial en la implementación de este modelo para guiar a sus empleados hacia una motivación más auténtica, hacia una mayor productividad y bienestar general.

Para Carvalle (2015) la motivación de los trabajadores, mejorar las vías de comunicación, las relaciones interpersonales y las relaciones con los clientes externos lográndose así la satisfacción de las necesidades reales de los usuarios de los resultados del centro, esta estrategia insertada en la estrategia de la entidad logrará que el centro obtenga mejores resultados.

En su investigación Ferrante (2018) sobre las empresas familiares indica que la connotación familiar impone que la actividad económica se mida en relación con las efectivas relaciones patrimoniales que se generan tanto dentro como fuera de este contexto.

Jimenez, Rivera y Gaibao (2019) en su trabajo concluyeron que los trabajadores manifiestan satisfacción y sentido de pertenencia hacía la empresa, donde el salario no es su mayor motivación, al contrario, el buen trato, los beneficios, la estabilidad, el apoyo en momento de crisis, se convierten en los mayores atractivos para formar parte de esta organización.

Discusión

Para esta parte de la investigación, se toman en cuenta los diferentes puntos de vista de los autores y los más representativos a través de una matriz de selección McCain (2011) señala que “Una matriz de selección, también conocida como una matriz de priorización, es una técnica de clasificación jerárquica para evaluar proyectos potenciales” Para el desarrollo de los criterios he considerado tres de los cuatros de los que han considerado como criterios a los mencionados por la Universidad de Valencia (2019), los cuales son: relevancia con el tema de investigación, antigüedad de los contenidos, autenticidad de los autores y el propósito de las fuentes, cuán orientado están al mundo académico o informativo. Estos se adaptaron con el tema de esta investigación.

Se trabajó dándole un puntaje de 1 a 10 siendo 1 el que más aleja al criterio que se considera y 10 el que más acerca a este criterio.

Tabla N° 5

Matriz de selección de la dimensión de Necesidad de Logro

Fuente	Criterios			total	%
	Relevancia en función al tema de la investigación	Antigüedad	Propósito (alineado a la investigación)		
Lopez, Gomez y Betancourt	3	2	3	8	8%
García y Forero	6	3	7	16	16%
Goysueña	5	3	4	12	12%
Charaja y Mamáni	3	3	5	11	11%
Vargas	4	3	3	10	10%
Herrera y Zamora	3	4	4	11	11%
García, Ochoa, Fernandez, Octavio y Campoy	5	5	4	14	14%
Jaimés y Rojas	2	5	4	11	11%
Caballero, Vega, Contreras y Gomez	4	6	4	14	14%

Fuente: elaboración propia

En esta parte se destacó a García y Forero en la dimensión de logro como parte de la motivación, ya que el autor investigó específicamente esta dimensión aplicada a empresas familiares, además cabe resaltar que a pesar de tener como fecha el año 2012, la información fue muy precisa.

Para estos autores podemos decir que, en el orden organizacional, la motivación es uno de los factores que influyen en el desempeño laboral de las personas. El empleado se comporta de cierta manera particular, de acuerdo con el grado de motivación que posea.

Tabla N° 6

Matriz de selección de la dimensión de Necesidad de Poder

Fuente	Criterios			total	%
	Relevancia en función al tema de la investigación	Antigüedad	Propósito (alineado a la investigación)		
Berumen, Garcia y Domenge	4	2	3	9	9%
Marulanda, Montoya y Velez	5	4	4	13	13%
Arriola, Niebla y Ramirez	6	5	5	16	16%
Pinazo, Cordoba y Dinerstein	2	6	2	10	10%
Condor, Bustamante, Lapo y Campos	5	7	5	17	17%
Samá y Benites	3	8	2	13	13%

Fuente: elaboración propia

En esta parte se destacó a Córdor, Bustamante, Lapo y Campos en la dimensión de poder como parte de la motivación, ya que el autor investigó específicamente esta dimensión aplicada a empresas familiares, además que es una de las más actualizadas siendo con fecha de 2018.

Estos autores en función a la motivación en la dimensión de la necesidad de logro mencionan que, porque el trabajador no es sólo un empleado, sino que pasa progresivamente a asumir un rol en la sustentación, desarrollo y permanencia en el tiempo de las empresas.

Tabla N° 7

Matriz de selección de la dimensión de Necesidad de Afiliación

Fuente	Criterios			total	%
	Relevancia en función al tema de la investigación	Antigüedad	Propósito (alineado a la investigación)		
Jimenez y Piña	6	2	5	13	13%
Genoud, Broveglio y Picasso	6	3	6	15	15%
Rodriguez, Pico y Mendez	5	4	4	13	13%
Muñoz y Ramirez	3	5	2	10	10%
Carballe	5	6	6	17	17%
Ferrante	3	8	2	13	13%
Jimenez, Rivera y Gaibao	5	9	4	18	18%

Fuente: Elaboración propia

En esta parte se destacó a Jiménez Rivera y Gaibao en la dimensión de afiliación como parte de la motivación, ya que estos autores investigaron específicamente esta dimensión aplicada a empresas familiares halan sobre el buen clima laboral, además cabe resaltar que es una de las más actualizadas siendo con fecha de 2019.

Para estos autores la motivación en la dimensión de afiliación, indican que a través de la generación de planes y programas que transforman socialmente y hacen coparticipes a los trabajadores y a la Empresa, se elevan los niveles motivacionales, actitudes y comportamientos del equipo humano que integra la empresa, y favorece que las Organizaciones avancen con éxito en sus estrategias de desarrollo en un ambiente tan competitivo como el actual.

Una vez realizada la discusión, se ha podido señalar los factores de la motivación laboral en las empresas familiares que era nuestro objetivo de la investigación ya que muchos de los autores consultados afirman que dentro de estas organizaciones es importante mantener siempre los indicadores de gestión del talento humano altos como en toda organización, debido a que así sean empresas familiares se necesita trabajar.

CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES

La revisión sistemática de la literatura tuvo como objetivo identificar los factores de la motivación laboral empresas familiares. Por otro lado, con esta investigación se facilita que las siguientes investigaciones se puedan apoyar y a su vez encontrar las fuentes de una manera más sencilla. En esta revisión se sintetizó los 22 estudios en los cuales se llega a dar respuesta a la pregunta de investigación: “¿Cuáles son los factores de la motivación laboral en las empresas familiares?”

Estos factores que se identificaron son:

Necesidad de Logro: los factores que se encontraron son compensatorios y de autorrealización.

Necesidad de Poder: los factores encontrados son el reconocimiento.

Necesidad de Afiliación: los factores que se encontraron son factores sociales.

Los limitantes que se identificaron en el proceso de investigación de la presente revisión fue el limitante de tiempo; ya que no fue suficiente para revisar todas las investigaciones relacionadas con el tema debido a la gran cantidad obtenida en los buscadores que se utilizaron sobre todo en el buscador de Redalyc. Además, que la información específica de empresas familiares no es de gran magnitud en estos tiempos por lo cual ese también fue un limitante.

Lo que se espera con el desarrollo de esta investigación sistemática es contribuir con la información sobre la motivación laboral y que se tenga en cuenta no solo en las organizaciones grandes sino también en las pequeñas y sobre todo en las familiares. Por último con el análisis de las

investigaciones anteriores puedo recomendar que en toda organización familiar es importante tener en cuenta la motivación ya que al ser familia muchas veces este aspecto de las relaciones humanas se pierde y simplemente se trabaja asumiendo que el otro se siente bien por ser familia.

REFERENCIAS

- Ábalos Del Sante, R., & Dávila Vargas Matías Dávila Vargas, M. (2018). Determinantes del tipo de endeudamiento en Chile: El rol de pertenecer a un grupo de negocios o ser una empresa familiar. *Estudios de Administración*, 2.
- Araya-Castillo, Luis, & Pedreros-Gajardo, Margarita (2013). ANÁLISIS DE LAS TEORÍAS DE MOTIVACIÓN DE CONTENIDO: UNA APLICACIÓN AL MERCADO LABORAL DE CHILE DEL AÑO 2009. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, IV(142),45-61.[fecha de Consulta 23 de Enero de 2020]. ISSN: 0482-5276. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=153/15333870004>
- Beltrán, O. A. (2005). Revisiones sistemáticas de la literatura. *Revista colombiana de gastroenterología*, 20(1), 60-69.
- Bravo, F. M. A., Zatarain, J. C. N., & Martínez, G. R. (2015). Los factores socioemocionales y el proceso de sucesión en las empresas familiares. *CIENCIA ergo-sum, Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva*, 22(2), 103-115.
- Checa-Calderón, V. N., & Caguana, T. H. R. (2018). Análisis del liderazgo y su relación con la motivación laboral en SERLI Sociedad Pro-Rehabilitación en Guayaquil en el año 2016. *Revista de Comunicación de la SEECI*, (44), 155-170.
- Cóndor, E. G., Bustamante, M. A., Lapo, M. D. C., & Campos, R. M. (2018). Factores Intrínsecos de Motivación y Liderazgo en una Empresa Familiar Ecuatoriana de Telecomunicaciones. *Información tecnológica*, 29(4), 205-216.

Daft, L. Administración. Sexta edición. Thompson, 2004.

ferrante, a. (2018). la importancia de la empresa familiar y la insuficiente regulación urbana de la microempresa familiar the importance of the family business and the insufficient urban regulation of the family. *revista de derecho*, 244, 216.

Goyzueía Rivera, Samuel Israel (2013). Modelo de gestión para las empresas familiares con perspectivas de crecimiento y sostenibilidad. *PERSPECTIVAS*, (31),87-132.[fecha de Consulta 18 de Enero de 2020]. ISSN: 1994-3733. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4259/425941261003>

Hernández, C. G., Ávila, E. O., Nistal, M. T. F., Verduzco, R. O. F., & Miranda, M. M. C. (2015). Factores motivacionales que influyen en los trabajadores de las PYMES. *Cultura Científica y Tecnológica*, (57).

Incacutipa, C., Milagros, 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@cción*, 5(1), 05-13.

Madsen, K.B. (1967). *Teorías de la Motivación*. Buenos Aires: Paidós.

McCain (2011). *Matriz de selección para elección de proyectos y evaluación de situaciones*. Publication of ASQ. EEUU. Recuperado de: <http://asq.org/quality-progress/2011/06/back-to-basics/volviendo-a-los-fundamentos-una-herramienta-de-mucha-ayuda.html>

Mg, G. B., & Mg, E. P. (2012). Motivaciones laborales en empresas productivas y servuctivas en Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) y Gran Buenos Aires (GBA)(Argentina) 1. *Estudios Gerenciales*, 28(123), 65.

- Mg, G. B., & Mg, E. P. (2012). Motivaciones laborales en empresas productivas y servuctivas en Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) y Gran Buenos Aires (GBA)(Argentina) *1. Estudios Gerenciales*, 28(123), 65.
- Orbis, (29), 121-144. Recuperado de <http://ojs.revistaorbis.org.ve/index.php/orbis/article/view/77>
- Pedraza, I. M. C., Torres, F. C., Chávez, E. P. V., & Shaikh, J. J. G. (2017). Síndrome de Burnout y calidad de vida laboral en el personal asistencial de una institución de salud en Bogotá. *Informes Psicológicos*, 17(1), 87-105.
- Pereira, M. L. N. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista educación*, 33(2), 153-170.
- Perilla Toro, Lyria Esperanza (1998). David C. McClelland (1917 -1998). *Revista Latinoamericana de Psicología*, 30(3), undefined-undefined. [fecha de Consulta 23 de Septiembre de 2019]. ISSN: 0120-0534. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=805/80530309>
- Restrepo, A. M., & Valencia, M. R. (2014). La motivación de los empleados: más allá de la “zanahoria y el garrote”. *AD-minister*, (24), 143-160.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice-Hall.
- Rodríguez-Suárez, P. M., Pico-González, B., & Méndez-Ramírez, F. J. (2013). Capacidad innovadora en la empresa familiar como área de oportunidad hacia el desarrollo de México. *Economía, sociedad y territorio*, 13(43), 779-794.
- Sánchez-Sellero, M. C., & Sánchez-Sellero, P. (2018). Determinantes de la satisfacción laboral en la industria de la madera y el papel: estudio en España y hallazgos en otros países. *Maderas. Ciencia y tecnología*, 20(4), 641-660.

Soria, J. H., & Guevara, N. Z. (2014). ¿Sabemos realmente que es la motivación? *Correo*

Científico Médico, 18(1).

Universidad de Valencia (2019). Criterios para seleccionar la fuente de información adecuada.

Servicio de bibliotecas y Documentación. España. Recuperado de:

https://www.uv.es/cibisoc/tutoriales/trabajo_social/index.html

Vainrub, Roberto y Rodríguez, Aramis (2009). Empresas familiares: sinergia o desastre. *Debates*

IESA, X (3): 30-32.

Vargas Téllez, J. A. (2013). Implicaciones de la teoría motivacional de la Autodeterminación en

el ámbito laboral. *Nova scientia*, 5(9), 154-175.

Visbal Pérez, E. T. (2014). Clima organizacional para una cultura de calidad. *Revista*