

FACULTAD DE NEGOCIOS



Carrera de Administración

“FACTORES MOTIVACIONALES INTERNOS EN EMPRESAS PRIVADAS DURANTE EL PERÍODO 2010 – 2015”

Trabajo de investigación para optar el grado de:

Bachiller en Administración

Autores:

Santos Mongomer Arista Crespín

Pablo Giancarlo Espinoza Díaz

Roy Rony Lescano Cipriano

Asesor:

Mg. Jean Carlos Zapata Rojas

Trujillo - Perú

2017



ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El Asesor Dr. Jean Carlos Zapata Rojas, 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):

- Pablo Giancarlo Espinoza Díaz
- Roy Rony Lescano Cipriano
- Santos Mongomer Arista Crespín

Por cuanto, **CONSIDERA** que el Trabajo de Investigación titulado **Factores Motivacionales Internos en Empresas Privadas durante el período 2010 - 2015**, 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.

Trujillo, 08 de Abril del 2019
(Lugar) (día) (mes) (año)

Dr. Jean Carlos Zapata Rojas
Asesor



ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El Director/Coordinador LUIGI VATSLAV CABOS VILLA, 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):

- Pablo Giancarlo Espinoza Díaz
- Roy Rony Lescano Cipriano
- Santos Mongomer Arista Crespín

Para aspirar al grado de bachiller con el Trabajo de Investigación titulado **Factores Motivacionales Internos en Empresas Privadas durante el período 2010 - 2015**

Luego de la revisión, en forma y contenido, del Trabajo de Investigación expresa el siguiente resultado:

Aprobado

Calificativo:

- () Excelente: De 20 a 18.
- () Sobresaliente: De 17 a 15.
- Bueno: De 14 a 13.

Desaprobado

Trujillo, 08 de Abril del 2019
(Lugar) (día) (mes) (año)

Ing. Luigi Cabos Villa
COORDINADOR ACADÉMICO AREA NEGOCIOS YIA
UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

Ing. Luigi Vatslav Cabos Villa

Coordinador de Carrera

DEDICATORIA

La concepción de esta revisión sistemática está dedicada a Dios y a mis padres. A Dios porque ha estado conmigo a cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar; a mis padres, quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento, depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar ni un solo momento en mi capacidad.

AGRADECIMIENTO

Este proyecto está dedicado a todas aquellas personas que, de alguna u otra forma, son parte de su culminación. Nuestro sincero agradecimiento está dirigido hacia nuestras familias por siempre brindarnos su apoyo, tanto sentimental, como económico. Pero, principalmente nuestro agradecimiento porque a lo largo de toda nuestra vida han apoyado y motivado nuestra formación académica, creyendo en todo momento en nuestras habilidades.

TABLA DE CONTENIDO

ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN	9
CAPÍTULO 1.INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO 2.METODOLOGÍA	13
2.1. Tipo de estudio	13
2.2. Fundamentación de la metodología	13
2.3. Criterios de elegibilidad	13
2.3.1. Criterio de inclusión	14
2.3.2. Criterio de exclusión	14
2.4. Fuentes de búsqueda	14
2.5. Proceso de búsqueda	15
2.6. Diseño de la estrategia de búsqueda	16
CAPÍTULO 3.RESULTADOS	18
CAPÍTULO 4.DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	31
CAPÍTULO 5.REFERENCIAS	32
ANEXOS	34

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: Relación de Universidades de naturaleza pública o privada referenciadas en los distintos artículos publicados año a año.	20
TABLA 2 Resumen de autores referenciados en los distintos artículos publicados por año	26

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1: Número de artículos encontrados por buscador bibliográfico usados en la presente revisión sistemática.	17
FIGURA 2: Diagrama de Flujo de la revisión sistemática en función a la búsqueda de artículos científicos de información de acuerdo a la metodología Prisma	18
FIGURA 3: Distribución de las universidades según país de origen	24

RESUMEN

El presente estudio, producto de una investigación realizada en empresas del sector privado, se orienta a describir los factores motivacionales y su relación con el desempeño de los empleados de las empresas privadas. La metodología de trabajo se basó en la búsqueda de tipo explorativa y analítica cuyo criterio de inclusión fue la búsqueda de artículos originales publicados en bases de datos científicas indexadas que describan la estrategia los factores motivacionales y, como criterio de exclusión se consideró la búsqueda enmarcada entre los años 2010 a 2015, consiguiendo un total de 21 artículos científicos. El análisis de los resultados se realizó en base a la comparación de los diferentes factores motivacionales en las empresas privadas y su relación con el desempeño del trabajador. De esta investigación se identificó factores que deben ser tomados en cuenta a la hora de establecer criterios de motivación: la bipolaridad, bipolar, humanidad, autodeterminación y moralidad, concluyéndose que cuando los objetivos organizacionales están correctamente detallados estimula en los equipos de trabajo un buen desarrollo con actitudes positivas que le permitan desarrollar en ellos un buen desempeño laboral.

Palabras clave: factores motivacionales, psicología laboral, desempeño laboral, clima organizacional, empresa privada.

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones son estructuras administrativas creadas para lograr metas u objetivos por medio de los organismos humanos; en ellas, existen elementos del entorno tales como la estructura, la tecnología, el medio ambiente, la economía, la política, la sociedad, el comportamiento organizacional que interactúan entre sí para producir determinados comportamientos y/o reacciones entre las personas. Los vertiginosos cambios que trae consigo el siglo XXI terminan transformando el entorno, como consecuencia, se ve afectada la sostenibilidad de las organizaciones (Londoño, Gutierrez y Restrepo, 2015). Por ello, las organizaciones tienen características diferentes que las hacen unas distintas de otras, estas características se ven reflejadas en la cultura, el clima, dirección, normas y valores.

El mayor valor que una organización puede tener son las personas que trabajan en ella y son estas personas las que van a determinar el éxito o no de la organización; por ello estudios realizados sobre motivación en las empresas se interesaron en analizar que buscan los trabajadores cuando realizan su trabajo, encontrando que los empleados más motivados tienen un desempeño más eficiente y por ende más útiles para la empresa (Hernandez, Ávila, Nistal, Verduzco y Miranda, 2015); esta eficiencia sólo se materializa cuando los trabajadores alcanzan sus objetivos propuestos. Por tanto, la motivación es la interacción que se da entre las personas y los factores, internos y externos, que se presenta en una determinada situación; o lo que es lo mismo, entender a la motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo (Torres, Buitrago, Vélez, Parra, 2014), y es que, la motivación varía de una persona a otra y en una misma persona puede variar en diferentes momentos y situaciones.

La falta de motivación y compromiso son problemas que se dan en diversos ámbitos en las organizaciones, desencadenando en cuantiosas pérdidas económicas, producto, en su mayoría, porque los empleados no obtienen los resultados esperados y por lo mismo no rendirán adecuadamente en su puesto de trabajo, por eso es de gran interés encontrar soluciones inmediatas (Madero-Gómez & Hernández-Pozas, 2014). Por su parte Hernández (2015) menciona que con el pasar del tiempo la motivación comienza a dilucidar las causas de ciertos sucesos en el ámbito laboral tales como: rotación de personal, satisfacción y crecimiento personal, desempeño eficiente, entre otros; es por ello que las organizaciones deben brindar a sus trabajadores los lineamientos necesarios a fin de generar un sentimiento de identificación con la organización.

La satisfacción laboral son las emociones positivas que son el resultado de la experiencia de una persona producto de su trabajo. Este concepto tiene gran impacto en el bienestar de las personas que trabajan en las organizaciones ya que, tiene gran capacidad de influir en el desempeño de los

mismos. En este contexto, muchos estudios se han realizado tratando de encontrar una explicación ante esto, encontrando factores susceptibles de medición que están relacionados con la satisfacción laboral, estos son los factores motivacionales (Cabezas & Ramos, 2012). Es así que existen varias teorías que tratan de explicar la motivación hacia el trabajo en base a estos factores motivacionales, y dentro de ellas encontramos a las más representativas, la primera es la Teoría de necesidades de Maslow la cual establece cinco necesidades del ser humano y la segunda Teoría de motivación-higiene (dado por Frederick Herzberg) la cual establece la relación que existe entre los factores intrínsecos o motivadores (la realización, el reconocimiento, responsabilidad, progreso y desarrollo) y la satisfacción laboral, así como establece también la relación existente entre los factores extrínsecos o higiénicos (salario, relaciones interpersonales, condiciones laborales y la estructura administrativa de la organización) y la insatisfacción laboral (García, 2016 y Díaz, 2014).

Después de esto es posible pensar que los empleados se encontrarán más motivados al fortalecer los factores intrínsecos, traduciendo esta motivación en un desempeño más eficiente, logro de metas institucionales y por ende más útiles para la empresa, esto, claro está, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad individual que permita “explicar por qué la persona dirige su esfuerzo y su energía en un sentido determinado y manifiesta ciertas pautas de conducta y de reacción en el mundo laboral de la organización” (Hernández *et al.*, 2015).

Algunos estudios se han realizado con respecto a los factores motivacionales, encontrándose diferentes hallazgos, entre ellos que la retribución económica es una parte importante pero que el “salario emocional” (motivación) es fundamental, otros estudios hallaron que un ambiente laboral malo traería consigo el abandono de puesto de trabajo, ante esto las organizaciones no sólo deberían plantearse una retribución económica como elemento exclusivo motivador “sino un conjunto de elementos distintos que permita el desarrollo pleno de las personas y en consecuencia, sus resultados aportaran más producción y el valor para la consecución de los objetivos de la empresa” (Hernández *et al.*, 2015).

Debemos hacer notar que existe un sin número de estudios realizados sobre la motivación y sus factores, cuyas diferencias entre los resultados obtenidos generan ciertas inquietudes; más aún cuando los estudios son realizados en las organizaciones privadas, las cuales constituyen un elemento importante para el desarrollo de los diferentes países. Por lo tanto, resulta esencial conocer los aspectos que conforman el estado motivacional de las personas en el ámbito laboral, debido a que esta variable determina el grado de disposición y comportamiento asertivo al cumplir sus funciones, es decir, el trabajador toma buenas decisiones que permiten solucionar problemas en su área de trabajo (Hernández *et al.*, 2015).

Las circunstancias a las cuales están sujetos su personal hacen que se den comportamientos particulares que pueden arrojar resultados significativos para el análisis, y aún más cuando dichas organizaciones operan en un mundo cambiante como el nuestros donde sus miembros y la misma estructura organizacional debe acomodarse continuamente a las exigencias del medio, por ello es importante realizar una revisión sistematizada de la información sobre los factores motivacionales a fin de entender cómo es que estos factores se presentan en el medio y entender su relación con las organizaciones a fin de poder contribuir a la toma de decisiones durante el reclutamiento y selección del personal, ya que los puestos de trabajo que las empresas generan deben proporcionar al personal las herramientas necesarias para ocupar el puesto y con ello ayudar a la consecución de objetivos organizacionales.

Actualmente se ha detectado que en el entorno privado no existen muchos estudios que hagan referencia a los factores motivacionales que en esta investigación estamos planteando, la mayoría de estudios se centran en factores motivacionales en el área de educación (básicamente orientado al alumno), por ello el estudio tiene como objetivo describir los factores motivacionales en las organizaciones privadas durante los últimos 5 años.

CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de estudio

Se realizó una revisión sistemática de la literatura científica con base en la adaptación de la metodología prisma [Una propuesta para mejorar la publicación de revisiones sistemáticas y meta-análisis] (Urrutia y Bonfill, 2010). La pregunta de investigación establecida para conducir el proceso metodológico fue la siguiente: ¿Qué se sabe de los factores motivacionales internos en empresa privadas durante el período 2010 – 2015?

2.2. Fundamentación de la metodología

Una revisión sistemática es un documento que analizan, discute y sintetizan informes generalmente científicos publicados en un área determinada del conocimiento, realizando la búsqueda de lo más relevante acorde a criterios que han sido evaluados por otros (Urra, 2010), y cuyo propósito es proporcionar un contexto y una justificación de la investigación a llevarse a cabo. En este contexto, las “revisiones” de la literatura, deben ser evaluadas críticamente utilizando para ello estrategias para determinar su validez de tal manera que permitan minimizar errores y aportar conocimientos confiables para tomar decisiones. En el proceso de revisión de publicaciones, existen dos tipos diferentes de revisiones: la sistemática y la no sistemática; en esta última el autor recolecta y comenta diferentes estudios, a la vez que no declara explícitamente los métodos utilizados para obtener y seleccionar la información presentada, necesarias para actualizar el tópico estudiado. En su contraparte las revisiones sistemáticas aplican estrategias científicas para la recolección, valoración y síntesis de estudios relevantes sobre un tema, pues mencionan explícitamente el método utilizado para encontrar, seleccionar, analizar y sintetizar la evidencia presentada (Vidal, 2015).

Por lo expuesto, una revisión sistemática debe realizarse de forma objetiva y metódica desde un punto de vista cualitativo y cuantitativo; utilizando herramientas metodológicas que permitan combinar los datos recolectados de tal manera que puedan sintetizar la evidencia que se genera (Manterola, 2011). En este sentido la búsqueda realizada fue de tipo explorativa y analítica, de tal forma que permitiera acercarnos lo más posible a la literatura publicada sobre el tema, para ello se ha definido previamente la vía a través de la cual se obtendrá la información pertinente, las palabras clave, los años de la búsqueda y los idiomas.

2.3. Criterios de elegibilidad

La formulación de la pregunta delimita la accesibilidad e identifica la literatura a buscar, esta debe incluir el tipo de sujetos investigados, la intervención, comparaciones y resultados de interés usados para medir los efectos. Estos componentes dirigen los pasos subsecuentes del proceso de revisión, siendo útil, para ello, definir criterios detallados de selección que especifique diseños

de estudio, la forma y tipo de publicaciones a incluir, por tanto, la búsqueda puede contener criterios para limitar periodo, idioma y tipo de artículo. Inicialmente debería optarse por aquellos que generan resultados válidos (Urta, 2010).

2.3.1. Criterio de inclusión

En la presente revisión se incluyeron artículos originales publicados en bases de datos científicas indexadas, en idioma español, que describen la estrategia asociada a los factores motivacionales. Se ha de considerar que los factores motivacionales deben estar enmarcados en las perspectivas: conductuales, humanistas y cognitivas; de esta clasificación la búsqueda de aspectos fisiológicos, de seguridad, afiliación, reconocimiento y autorrealización, son las definidas como objeto de este estudio por su designación para desarrollar los factores motivacionales pues sustentan de mejor manera las necesidades humanas en forma ordenada puesto que jerarquiza o prioriza ciertas necesidades y solo cuando estas están cubiertas, se puede ascender a necesidades de orden superior; por cuanto éstas orientan las acciones humanas entonces conforman en un elemento central que conduce lo que la persona realiza y hacia qué objetivos se dirige.

2.3.2. Criterio de exclusión

En cuanto al criterio de exclusión ha de considerarse que la búsqueda quede enmarcada entre los años 2010 a 2015, esto debido a que en la mayoría de los casos cualquier información de los últimos seis (6) años o más se considera obsoleta. Para determinar la actualidad se toma en consideración la fecha de publicación del documento. Para ello hay tres escenarios principales al momento de buscar información que son: Información actualizada (al día), información de los últimos tres (3) años e información publicada que excede los últimos tres años (en algunos casos históricos).

Otro criterio de exclusión considerado es el sujeto de estudio, que para la presente revisión sistemática se ha considerado que los factores motivacionales estén en marcado en las empresas de tipo privada. Se ha tomado este tipo de empresa debido a que en los últimos años ha ido evolucionando, siendo fundamental, pues no solamente aumenta la demanda agregada, sino que añade capacidad productiva a la economía de un país, y, por ende, determinar los factores motivacionales de sus trabajadores es importante ya que toda empresa depende de ellos para su crecimiento y posicionamiento en el mercado.

2.4. Fuentes de búsqueda

En general, la forma más rápida de acceso a datos es utilizar un índice (base de datos). Los índices aumentan la eficacia de encontrar una parte específica de datos. La indexación

proporciona un modo eficaz y rápido para identificar los datos. Una vez detallados los criterios de inclusión y exclusión, se procede a revisar, en primer lugar, en las bases de datos indexadas y otras bases electrónicas si hay revisiones ya publicadas en el tópico elegido. Esto es vital ya que, si la búsqueda es deficiente o no se accede a bases de datos adecuadas, el proceso de la revisión sistemática será defectuoso y podrá llevar a falsas conclusiones. En segundo lugar, se debe efectuar la búsqueda de la literatura gris, que corresponde a estudios no publicados y que probablemente puedan contener importante evidencia de investigación, entre ellas: conferencias, documentos de discusión y tesis.

Para nuestro caso se realizó la exploración en las bases de datos de acceso libre que incluyen: REDALYC, SCIENCEDIRECT, SCIELO, DIALNET, EBSCO, MICROSOFT ACADEMIC y como buscador genérico de información a GOOGLE ACADÉMICO.

2.5. Proceso de búsqueda

Para dar credibilidad y precisión en los procesos de búsqueda para la presente revisión sistemática, partiendo de la pregunta de investigación, se procedió a realizar una búsqueda exhaustiva y avanzada en la cual se utilizó los siguientes términos: En español se detalló “Factores Motivacionales Internos en Empresas Privadas”, “Factores Motivacionales en Empresas”. Para los términos específicos en la búsqueda de la literatura científica se utilizó la relación de términos constituidos por los nexos lógicos llamados también operadores booleanos, entre ellos: (“Factores Motivacionales” AND “Empresas”): [(“Factores Motivacionales” AND Privadas”), (“Factores Motivacionales” NOT Estatales”), (“Factores Motivacionales” OR “Motivacionales”)].

Los procesos específicos de búsqueda conllevaron a encontrar un total de 4,212 artículos (Figura N° 1) y los cuales fueron hallados según se detalla a continuación:

❖ GOOGLE ACADEMICO

- ✓ **Título:** Factores Motivacionales Internos en Empresas Privadas – Aproximadamente 9,676 artículos encontrados.
- ✓ **Búsqueda avanzada:** Factores Motivacionales Internos en Empresas Privadas, Factores OR Motivacionales AND "empresas" - Aproximadamente 2,699 artículos encontrados.
- ✓ **Fecha de Publicación:** 2010 al 2015 – Aproximadamente 1,336 artículos encontrados.
- ✓ **Idioma:** español – Aproximadamente 479 artículos encontrados.

❖ **DIALNET**

- ✓ **Buscar Documentos:** Factores Motivacionales Internos en Empresas Privadas - 530 artículos encontrados.
- ✓ **Artículo de Revista:** Factores Motivacionales Internos en Empresas Privadas - 338 artículos encontrados.

❖ **MICROSOFT ACADEMIC**

- ✓ **Título:** Factores Motivacionales – 120 artículos encontrados.
- ✓ **Fecha de Publicación:** 2010 al 2015 – aproximadamente 62 artículos encontrados.
- ✓ **Búsqueda avanzada:** Factores Motivacionales AND Empresas Privadas - aproximadamente 34 artículos encontrados.

❖ **SCIENCEDIRECT**

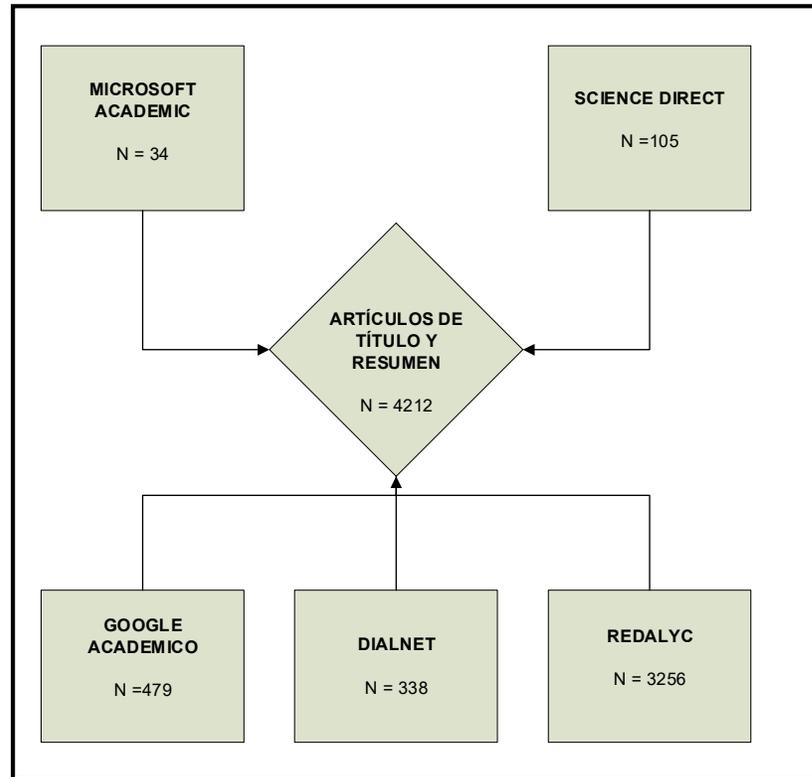
- ✓ **Título:** Factores Motivacionales Internos en Empresas Privadas aproximadamente 3774 artículos encontrados.
- ✓ **Fecha de Publicación:** 2010 al 2015 – Aproximadamente 2,344 artículos encontrados.
- ✓ **Tema:** Factores motivacionales en Empresas – Aproximadamente 867 artículos encontrados.
- ✓ **Idioma:** español – aproximadamente 105 artículos encontrados.

❖ **REDALYC**

- ✓ **Título:** Factores Motivacionales Internos en Empresas Privadas – 129,045 artículos encontrados.
- ✓ **Fecha de Publicación:** 2010 al 2015 – aproximadamente 15,231 artículos encontrados.
- ✓ **Disciplina académica:** Administración y Contabilidad – 8,126 artículos encontrados.
- ✓ **Idioma:** español – 3,256 artículos encontrados.

2.6. Diseño de la estrategia de búsqueda

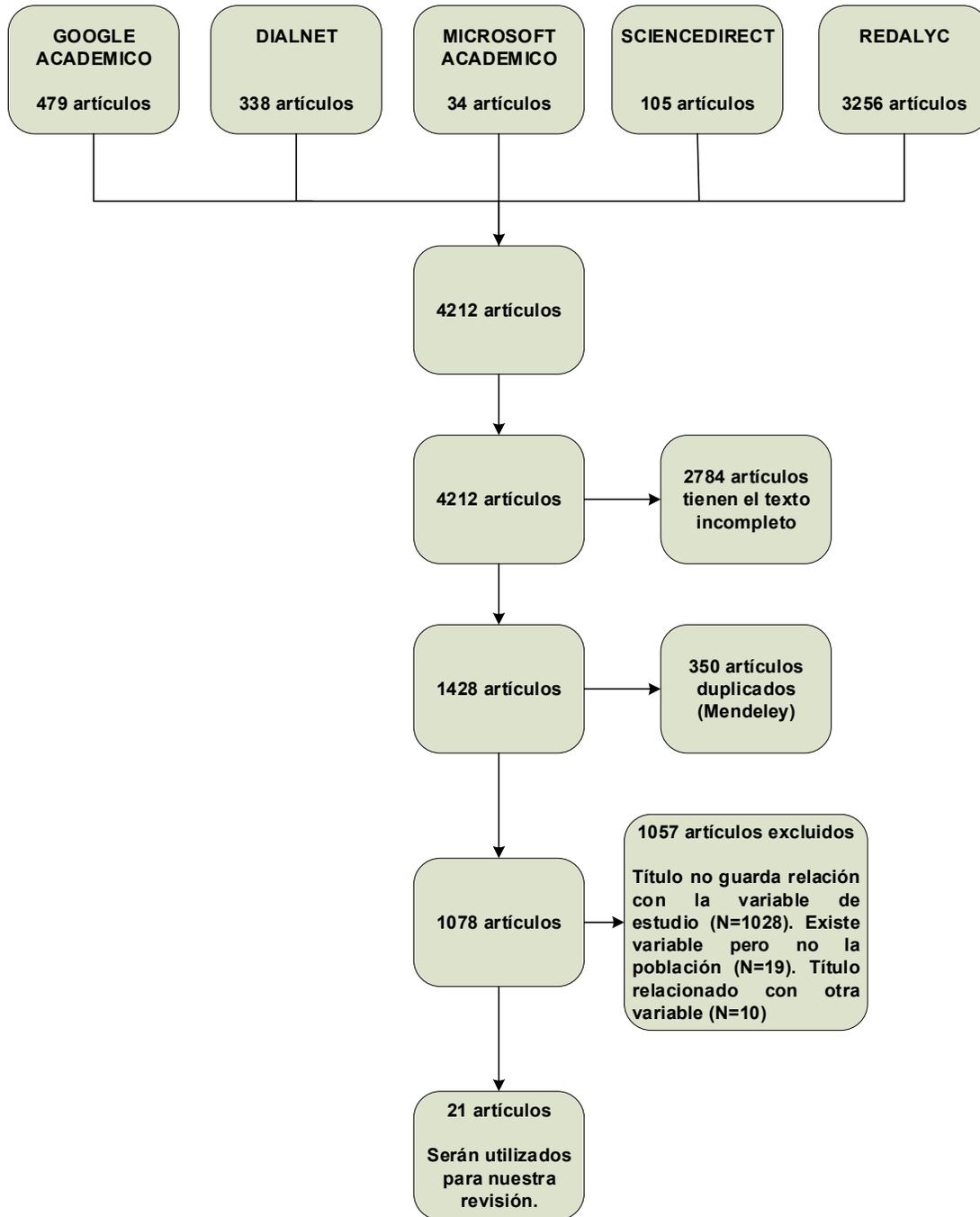
Figura N° 1: *Número de artículos encontrados por buscador bibliográfico usados en la presente revisión sistemática.*



Fuente: Elaboración de los revisores

CAPÍTULO 3. RESULTADOS

Figura N° 2: Diagrama de Flujo de la revisión sistemática en función a la búsqueda de artículos científicos de información de acuerdo a la metodología Prisma.



Fuente: Elaboración de los revisores

La búsqueda de artículos científicos en las bases de datos arrojó un total de 4,212 artículos científicos indexados y originales, en el periodo de tiempo comprendido entre los años 2010 a 2015, los cuales fueron distribuidos de la siguiente manera: Google académico 479 artículos; Dialnet, 338 artículos; Microsoft Académico 34 artículos; Science direct, 105 artículos; Redalyc, 3256 artículos. Una vez considerado la cantidad total de artículos científicos encontrados, se descartaron todos aquellos artículos que no tenían texto completo, los cuales fueron un total de 2784, teniendo como resultado 1,428 artículos. Además, con la ayuda del gestor bibliográfico de referencias llamado Mendeley, se eliminaron todos aquellos artículos que aparecían duplicados, eliminándose un total de 350 referencias bibliográficas, con lo cual se pudo obtener la cantidad final de 1,078 artículos indexados. Posteriormente a ello, se puso en práctica los criterios de inclusión y exclusión eliminando de esta manera a 1057 artículos con el objetivo de conseguir el número total de 21 artículos científicos con los cuales se realizó la revisión sistemática. A partir de los 21 artículos seleccionados se procedió a la verificación de la tipología de universidad, sin discriminar su naturaleza pública o privada, que trataron de abordar el tema de la variable en la presente revisión sistemática, tal como se muestra en los estudios publicados en las diferentes revistas internacionales que se detallan en la Tabla N° 1.

Basados en la ubicación geográfica de los países, se puede observar que el tema de factores motivacionales internos es un tema de interés global, ya que no sólo sea podido identificar en un solo sector en particular, sino que está distribuido a nivel de todo el orbe. A continuación, detallamos la relación de universidades que abordaron el tema del presente estudio para la revisión sistemática presentada:

Tabla 1. Relación de Universidades de naturaleza pública o privada referenciadas en los distintos artículos publicados año a año.

Universidad	Naturaleza de la Universidad	País de la Universidad	Revista	Autor	Año
Universidad de Castilla La Mancha	Pública	España	Revista de investigación Europeas de dirección y economía de la empresa	Ruiz Palomino P; Ruiz Amaya C.	2011
Universidad del Zulia	Pública	Venezuela	Revista Venezolana de gerencia.	A. Arce; R. Silvia	2012
Universidad ICESI	Privada	Colombia	Revista de estudios gerenciales	Genoud, María Andrea; Broveglio, Gerardo; Picasso, Emilio	2012
U. Escuela Superior de comercio y administración Unidad Santo Tomas (ESCA)	Pública	México	Revista de Investigación Administrativa	Madero Gómez, Sergio Manuel; Hernández Pozas, Olivia	2014
Universidad del Zulia	Pública	Venezuela	Revista Venezolana de gerencia.	Yáñez Contreras, Martha Alicia; Angulo Pico, Grace Margarita.	2013
Universidad de Algarve. U. de Huelva.	Pública	Portugal España	Revista Adaptación de la escala empowerment psicológico de Spreitzer en una muestra Portuguesa	Joana Vieira Santos; Gabriela Goncalvez; Alejandro Orgambidez Ramos; Yolanda Borrego Ales; María Isabel Mendoza Sierra.	2014
U. Tecnológica Equinoccial. E. Superior Politécnica del litoral	Pública	Ecuador	Revista análisis de los factores organizativos que explican los procesos de innovación en las PYMES del sector hotelero	Arturo Montalván Burbano David Savando Vera	2014

U. de Málaga	Pública	España	Revista de estudios. Empresariales 2da Época.	Ruiz de Alva Robledo José Luis.	2013
U. Central de Chile.	Privada	Chile	Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones.	Rodrigo Godoy Edgar Bresó	2013
U. Jaime I España	Pública	España			
U. Central de Venezuela	Pública	Venezuela	Observatorio Laboral Revista Venezolana Recreación Laboral: Su Efecto motivacional en Los trabajadores.	Dionielvy Miquelena Colina	2011
U. Centrocidental Lisandro Alvarado	Pública	Venezuela	Revista La toma de decisiones como Proceso incidente en Materia motivacional	Alberto Mirabal Martínez; Lila Piña	2012
U. Instituto Tecnológico de Sonora Cd. Obregón, Sonora	Pública	México	Rev. Logro motivación laboral Factores Motivacionales que influyen en los Trabajadores de las PYMES.	Dra. Claudia García Hernández; Dra. Eneida Ochoa Ávila; Dra. María Teresa Fernández Nistal; Rafael Octavio Félix Verduzco.	2012
Pontificia U. Católica del Ecuador	Privada	Ecuador	Revista IIPSI Facultad de Psicología de UNMSM. Estudio Exploratorio de factores Motivacionales Internos y externos y su Relación con el desempeño docente.	Christian Cabezas y María Cristina Ramos	2012
U. Estatal de Campinas UNICAMP	Pública	Brasil	Revista Gaucha de Enfermería: Factores higiénicos y Motivacionales del Trabajo del enfermero	Carolina Bueno Somense; Erika Christiane Marocco Duran	2014

U. Católica de Colombia	Privada	Colombia	Revista Diferencias Motivacionales en Empleados de empresas En crisis económica.	Mónica García Rubiano; Andrea Castillo y Norma Moscoso.	2012
U. Nacional de San Agustín de Arequipa; U. Católica San Pablo; U. Católica de Santa María.	Pública Privada	Perú	Revista Satisfacción Laboral en trabajadores de dos tiendas por departamento: un estudio comparativo	Walter L. Arias Gallegos; Oscar Justo Velarde	2013
U. Nacional Autónoma de Nicaragua UNAN	Pública	Nicaragua	Revista Científica electronica de ciencias gerenciales: Teorías motivacionales Desde la perspectiva del consumidor	Natalia Sergueyevna Golovina; Elmer Luis Mosher Valle.	2013
U. del Norte Colombia	Privada	Colombia	Revista Pensamiento & Gestión N° 36: Teorías Motivacionales en el Estudio del emprendimiento.	Flor Ángela Marulanda, Valencia; Iván Alonso Montoya Restrepo; Juan Manuel Vélez Restrepo	2014
U. del Magdalena	Pública	Colombia	Revista Clío de América Estudio del clima Organizacional es una Empresa prestadora de servicio De Vigilancia y seguridad privada.	Wilson Ali Giraldo; Ibo Romero Reales; Camilo Andrés Vizcaíno Guillermo Augusto Cevallos Ospino.	2012
U. de la Salle Bajío	Pública	México	Revista electronica Nova Scientia: Implicaciones De la teoría motivacional De la autodeterminación en el Ámbito laboral.	Juan Alberto Vargas Téllez	2012

Pontificia U. Javeriana Colombia	Privada	Colombia	Revista Iberoamericana de Psicología Ciencia y Tecnología.	Julián Díaz Olaya; María Paula Díaz Mercado; Sandra Beatriz Morales Cepeda	2014
----------------------------------	---------	----------	--	--	------

Comentario: La tabla 1 nos muestra la relación de universidades referenciadas en los artículos científicos buscados en función a su naturaleza, país de procedencia de la universidad, título de revista indexada, autor y por ultimo año de publicación.

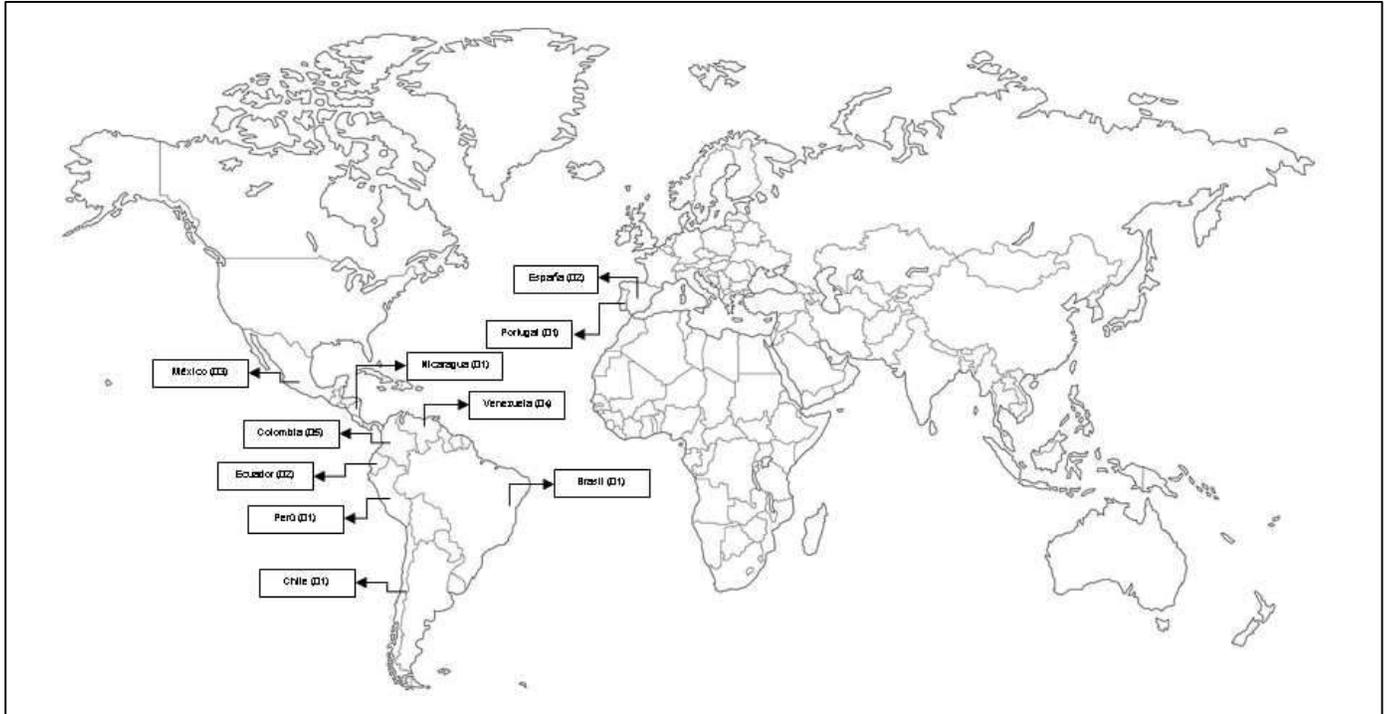


Figura 3. Distribución de las universidades según país de origen

Comentario: La Figura 3 muestra a 10 países en los cuales se encuentran las universidades que son objeto de estudio por los diferentes autores en sus artículos científicos haciendo un total de 21 instituciones. La distribución es de la siguiente manera: España (02) Universidades, Venezuela (04) Universidades, Colombia (05) Universidades, México (03) Universidades, Ecuador (02) Universidades, Portugal (01) Universidad, Chile (01) Universidad, Brasil (01) Universidad, Perú (01) Universidad y Nicaragua (01) Universidad.

Diseño de Investigaciones:

En el total de artículos científicos investigados se pudo obtener diferentes diseños, en donde solo 16 artículos tienen diseño de investigación. Los cuales clasificamos de la siguiente manera: Comparativo (n=1), documental (n=3), cuantitativo, descriptivo, transversal (n=4), Correlacional (n=1) Cualitativa (n=1), no experimental (n=2), empírico transversal (n=1), Exploratorio descriptivo (n=2), transaccional descriptivo (n=1). Sin embargo 5 artículos no nos reportan diseño de investigación. De los 16 artículos se encontró que la mayoría tuvo como diseño de investigación "Descriptiva transversal", bajo esta perspectiva es lo que sustenta nuestro trabajo, mientras que el resto de investigaciones tuvo otros diseños.

Muestra y Características de la muestra:

En el total de artículos investigados en solo 18 de 21 artículos científicos se indica la cantidad de la muestra. En el artículo de (Arciniega Arce Rosa Silvia, Rev. Venezolana de Gerencia 2012) $n= 50$, también se utilizó como técnica el análisis documental y se realizó observación directa, en el artículo de (María Andrea Genoud; Gerardo Broveglio; Emilio Picasso 2012), $n=400$, en el artículo de Madero-Gómez, Sergio Manuel; Hernández-Pozas, Olivia 2014), $n=244$, en el artículo de (Yáñez Contreras Martha Alicia, Angulo Pico Grace Margarita 2013) $n= 6$, en el artículo de (Joana Vieira dos Santos, Gabriel Goncalves, Alejandro Orgambidez-Ramos; Yolanda Borrego-Ales, Isabel Mendoza-Sierra 2014) $n=230$, en el artículo de (Arturo Montalván Burbano, David Sabando Vera 2014) $n= 148$, en el artículo de (Ruiz de Alva Robledo, José Luis 2013) $n=201$, en el artículo de (Rodrigo Godoy y Edgar Bresó 2011) $n=575$, en el artículo de (Alberto Mirabal Martínez; Lila Piña 2012) $n=15$, en el artículo de (Claudia García Hernández, Eneida Ochoa Ávila, María Teresa Fernández Nistal, Rafael Octavio Félix Verusco 2012) $n=250$, en el artículo de (Christian Cabezas, María Cristina Ramos 2012) $n=78$, en el artículo de (Carolina Bueno Somense, Erika Christiane Maroco Duran 2014) $n= 9$, en el artículo de (Mónica García Rubiano 2012) $n= 132$, en el artículo de (Walter L. Arias Gallegos, Oscar Justo Velarde 2013) $n= 222$, en el artículo de (Flor Ángela Marulanda Valencia, Iván Alonso Montoya Restrepo, Juan Manuel Vélez Restrepo 2014) $n= 200$, en el artículo de (Wilson Ali Giraldo, Ibo Romero Reales, Camilo Andrés Vizcaíno, Guillermo Augusto Ceballos Ospino 2012) $n= 92$, en el artículo de (Julián Díaz Olaya, María Paula Díaz Mercado, Sandra Beatriz Morales Cepeda 2014) $n= 385$, sin embargo en los artículos de (Ruiz Palomino pablo y Ruiz Amaya Carmen Factores determinantes de comportamiento ético del empleado 2011) no especifican la cantidad de muestra, el artículo de (Dioniely Miquilena Colina Observatorio laboral – Recreación laboral: su efecto motivacional en los trabajadores) no especifica la cantidad de muestra, el artículo de (Sergueyevna Golovina, Natalia; Mosher Valle, Elmer Luis – Teorías motivacionales desde la perspectiva de comportamiento del consumidor) no especifica la cantidad de muestra (Tabla 2).

Tabla 2. Resumen de autores referenciados en los distintos artículos publicados por año.

Autores y año de publicación	Área de la revista indexada	Diseño			Muestra		Instrumento		
		Diseño de investigación	Reporte del diseño	Sustento del diseño	Muestra (sustente bibliográfico)	n	Lugar de procedencia	Instrumento (adaptación)	Confiabilidad
Ruiz Palomino Pablo; Ruiz Amaya C. (2011)	Ciencias económicas (REDALYC)	No	No	No	No	No	España	No	No
Arciniega Arce, R. Silvia. (2012)	Ciencias administrativas (REDALYC)	Documental	No	No	No	50	Venezuela	Cuestionarios Entrevistas	No
Genoud María Andrea; Broveglio Gerardo; Picasso Emilio. (2012)	Ciencias administrativas (REDALYC)	Cualitativo	No	No	Si	400	Colombia	Encuestas	No
Madero Gómez Sergio Manuel; Hernando Pozas Olivia. (2014)	Ciencias administrativas (REDALYC)	Cualitativo	Si	Si	No	244	México	Cuestionarios	Si
Yáñez Contreras Martha Alicia; Angulo Pico Grace Margarita. (2013)	Ciencias económicas (REDALYC)	No	No	No	No	6	Venezuela	No	No

Joana Vieira Santos; Gabriela Goncalvez; Alejandro Orgambidez Ramos Yolanda Borrego Ales; María Isabel Mendoza Sierra. (2014)	Psicología y educación (DIALNET)	Descriptiva	No	No	No	230	Portugal	No	Si
Arturo Montalván Burbano; David Sabando Vera. (2014)	Ciencias sociales y Humanísticas (DIALNET)	No	No	No	No	148	Ecuador	No	No
Ruiz de Alva Robledo José Luis. (2013)	Ciencias administrativas (DIALNET)	Descriptivo	No	No	No	201	España	Cuestionario tipo Likert	Si
Rodrigo Godoy & Edgar Bresó. (2013)	Psicología (SCIENCEDIRECT)	Empírico - Transversal	No	No	No	575	Chile	Cuestionario tipo ASH-MOT	Si
Dionielvy Miquelena Colina. (2011)	Psicología (DIALNET)	No	No	No	No	No	Venezuela	No	No

Alberto Mirabal Martínez; Lila Piña. (2012)	Ciencias administrativas contables (DIALNET)	Cuantitativo	Si	Si	No	15	Venezuela	Cuestionario tipo Likert	Si
Claudia García Hernández; Eneida Ochoa Ávila María Teresa Fernández Nistal; Rafael Octavio Félix Verdusco (2012).	Psicología (MICROSOFT ACADEMICO)	Descriptivo - Transversal	No	No	No	250	México	Cuestionario	Si
Christian Cabezas María Cristina Ramos. (2012)	Psicología (MICROSOFT ACADEMICO)	Descriptivo	No	No	No	78	Ecuador	Cuestionario	No
Carolina Bueno Somense; Erika Christiane Marocco Duran. (2014)	Ciencias médicas (MICROSOFT ACADEMICO)	Descriptivo	No	No	No	9	Brasil	Cuestionario autoaplicable	Si
Mónica García Rubiano; Andrea Castillo y Norma Moscoso. (2012)	Psicología (DIALNET)	Descriptivo	No	No	No	132	Colombia	Cuestionario CMT	Si
Walter L. Arias Gallegos; Oscar	Ciencias administrativas (GOOGLE ACADEMICO)	No	No	No	No	222	Perú	Cuestionario	No

Justo Velarde.
(2013)

Natalia
Sergueyevna
Galovina; Elmer
Luis Mosher
Valle. (2013)

Ciencias gerenciales
(GOOGLE ACADEMICO)

No

No

Si

No

No

Nicaragua

No

No

Flor Ángela
Marulanda
Valencia; Iván
Alonso Restrepo;
Juan Manuel
Vélez Restrepo.
(2014)

Ciencias económicas
(GOOGLE ACADEMICO)

No

No

No

No

No

Colombia

No

No

Wilson Ali
Giraldo; Ibo
Romero Reales;
Camilo Andrés
Vizcaíno;
Guillermo
Augusto Ceballos
Ospino. (2012)

Psicología
(GOOGLE ACADEMICO)

Cuantitativo

No

Si

No

92

Colombia

Cuestionario

Si

Juan Alberto
Vargas Téllez.
(2012)

Psicología
(GOOGLE ACADEMICO)

No

No

No

No

No

México

No

NO

Julián Díaz Olaya,
María Paula Díaz

Psicología

Correlacional

Si

Si

No

385

Colombia

Encuesta

Si

Mercado, Sandra (DIALNET)
Beatriz Morales
Cepeda. (2014)

Comentario: La tabla 2 muestra la relación de autores referenciados en los artículos científicos estudiados en función al área de la revista indexada, el diseño de investigación, la muestra e instrumento utilizado.

Dimensiones de las Revisiones Sistemáticas.

Según la revisión sistemática realizada a 21 artículos científicos alineados a los criterios de búsqueda correspondiente, se extrajeron las siguientes dimensiones y han sido agrupados de la siguiente manera: La primera dimensión es la Bipolaridad (Genoud *et al.*, 2012), donde compara la orientación apertura al cambio con la orientación auto acrecentamiento. Esta dimensión captura el conflicto puesto en la aceptación de otros como iguales y la preocupación de su bienestar (valores amplios del universalismo y benevolencia) contra la preponderancia de la persecución del propio éxito relativo y del dominio sobre otros (valores amplios de logro y poder). La segunda dimensión Bipolar (Genoud *et al.*, 2012) contrasta la orientación apertura al cambio con los valores de la orientación conservación. La esencia de esta oposición enfrenta el conflicto entre el énfasis puesto en la búsqueda de una vida emocionante llena de desafíos en la que prima la elección independiente de metas (valores amplios de auto determinación y estimulación) versus el respeto por la conservación de las tradiciones la búsqueda de la seguridad y la protección de la estabilidad (valores amplios de seguridad, tradición y conformidad).

La tercera es la dimensión humana (Miquilena, 2011; Goncalvez, 2014 y Vieira, 2014), donde se detalla la importancia que adquiere el enriquecimiento personal y profesional, en tal sentido al enfocar a la recreación desde la perspectiva de los beneficios que aporta al desarrollo, por consiguiente, en el de la integridad personal, lo que una vez llevado a la conciencia permita fijar nuevos lineamientos hacia la consecución de mejores niveles en la calidad de vida del ser:

- Las actividades recreativas sanas: las actividades recreativas a se encuentran se encuentran divididas en 5 tipos. Esparcimiento comprende actividades como paseos el uso de playas o de piscinas excursiones a las montañas o bosques que no requieren un adiestramiento especial y todas aquellas actividades que resulte un atractivo para el participante.
- La recreación en el trabajo: Cada día resulta más común en las empresas, la concesión de permisos o licencias a causa de estrés, cansancio, acoso entre otros padecimientos de índole laboral cuyas causantes son los clásicos excesos de trabajo, presiones mal ambiente laboral y relaciones interpersonales deficientes.

La cuarta dimensión es la autodeterminación; la cual 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. Las organizaciones deben proveer ambientes que favorezcan la satisfacción de estas necesidades si desean un mejor desempeño y productividad de los colaboradores; en este sentido se exploró el tema de los incentivos, como medios que pueden contribuir a crear estas condiciones, siempre y cuando los superiores sean más proveedores de autonomía y reconocimiento, permitiendo mayor autodeterminación del personal; esto favorecerá una cultura de mayor participación y

socialización, el aprendizaje organizacional de segundo ciclo (que de paso podría agregarse, es la base de la creatividad e innovación) y una efectiva gestión de conocimiento a partir de que las personas se sientan más comprometidas con su trabajo y con la organización (Vargas, 2012; Mirabal, 2012; Cabezas y Ramos, 2012; Bueno y Marocco, 2014, Hernandez, 2012).

La quinta dimensión es la moralidad que analiza una serie de proposiciones sobre los principales factores influyentes en el comportamiento ético/no ético del trabajador, esta dimensión se encuentra inexplicablemente vinculada a la acción humana (Guillen, 2016), puede deducirse que los factores relacionados con el contexto en que se mueve el individuo son determinantes a la hora de explicar la moralidad conductual desarrollada por éste. La primera se refiere al contexto organizacional en que los individuos se encuentran, y la segunda abarca todas aquellas variables que son ajenas tanto al individuo como a la empresa (Palomino y Ruiz 2011).

CAPÍTULO 4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

DISCUSIÓN:

En las organizaciones no se puede aplicar una fórmula mágica para crear motivación en sus trabajadores, ésta se da cuando los objetivos organizacionales están alineados y se satisfacen mutuamente, lo cual es una forma eficiente para poder alcanzar y cumplir el éxito que se desea en cualquier empresa. Es así que, la motivación laboral es esencial para la adaptación en cualquier empresa ya que estimula en los equipos de trabajo un buen desarrollo con actitudes positivas y las cuales le permitan desarrollar en ellos un buen desempeño laboral. Estas motivaciones vienen dadas a través de necesidades básicas de todo ser humano, es decir se refieren a objetivos deseables que las personas se esfuerzan por obtener (Genoud *et al.*,2012).

Existen ciertas oposiciones entre estos objetivos, que pueden entenderse en términos de dimensiones, entre ellas podemos encontrar a la primera dimensión de tipo bipolar, donde enfrenta los valores de auto-trascendencia con los de auto-acrecentamiento, donde se establece el conflicto puesto en la aceptación de otros como iguales y la preocupación de su bienestar (refiriéndose a los niveles inclusivos o integrales) contra la preponderancia de la persecución del propio éxito relativo y del dominio sobre otros (valores amplios de logro y poder). (Genoud *et al.*,2012). El fenómeno de auto-trascendencia debe entenderse desde el punto de vista de superación y aspiraciones personales (cambiar o aumentar las metas consecuentes), mientras que el fenómeno de auto-acrecentamiento suele darse cuando el ser humano se da cuenta de que su vida carece de algo, entonces comienza la búsqueda, una búsqueda tal que le permita expandirse (Guerrero, 2015).

En la segunda dimensión del tipo bipolar (Genoud *et al.*,2012), en ésta contrasta la orientación apertura al cambio con los valores de la orientación conservación, donde podemos ver que la esencia de esta oposición enfrenta el conflicto entre el énfasis puesto en la búsqueda de una vida emocionante llena de desafíos en la que prima la elección independiente de metas (valores amplios de auto determinación y estimulación) versus el respeto por la conservación de las tradiciones la búsqueda de la seguridad y la protección de la estabilidad (valores amplios de seguridad, tradición y conformidad). La apertura al cambio hoy en día es una de las competencias personales que más ayudan a un individuo y a las organizaciones a desarrollarse; por el contrario la orientación de conservación prima en mantener de modo intacto y satisfactorio, sus formas, cualidades y objetivos para el individuo u organización.

En la tercera dimensión del tipo humana nos da a entender la necesaria de evolución de las tradicionales estructuras organizativas obligándonos al desarrollo de nuevas tipologías de líderes y profesionales. En la medida que le prestamos atención a nuestras acciones, nos sorprendemos como a veces nos interrelacionamos, lo que ello origina dará paso a retroalimentar nuestras debilidades en fortalezas y nos ayudará a que el crecimiento personal nos favorezca. Es así que, se presenta un periodo de nuestras vidas en el cual nos volvemos conscientes de la relación que existe entre

nuestras acciones y sus reacciones, permitiéndonos moldear nuestro comportamiento acorde con lo que esperamos recibir de la vida.

El concepto de motivación se entiende desde el punto de vista de la teoría autodeterminación, la cual analiza desde un punto crítico, los efectos del objetivo conseguido, y lo concerniente al grado del logro, mediante la cual la gente ha buscado satisfacer sus necesidades psicológicas básicas, y como ellos consiguen y evalúan sus propios resultados (Deci & Ryan, 1985), estas necesidades impactan directamente en el crecimiento personal y favorecen el desarrollo de las motivaciones intrínsecas (elección libre, el compromiso por las actividades y el gusto e interés por las mismas). Es decir, la autodeterminación tiene que ver con la motivación de las personas a la hora de tomar decisiones sin ningún tipo de influencia externa; de esta manera el ser humano necesita sentir que tiene la capacidad de tomar sus propias decisiones, de sentir que ocupa un lugar en la sociedad a través de sus logros y que sus habilidades, a través de la retroalimentación, necesitan ser mejoradas (Orbegoso, 2016).

Dentro de la dimensión de la moralidad, podemos decir que en las organizaciones, las personas son elementos del sistema y el modelo que rige su comportamiento por la responsabilidad que desempeñan dentro de las empresas se encuentran dirigidas por un código de ética; esto con el fin de conseguir un resultado final exitoso y provechoso para la organización. Las empresas pueden llegar a tener éxito si cuentan dentro de sus filas con colaboradores que practiquen valores éticos; y también les puede llevar al fracaso al contar con personal que carece de valores éticos al cumplir sus funciones dentro de las organizaciones. Dentro de la dimensión de la moralidad tenemos 02 tipos tales como: Alta Moral (trabajo en equipo, motivación y compañerismo, satisfacción por el trabajo y productividad); Baja Moral (no se relacionan con sus compañeros de trabajo, hay recelo y envidia, insatisfacción en el trabajo, desinterés por los objetivos de la organización y falta de motivación.)

CONCLUSIONES:

Al haber analizado los diversos artículos científicos del presente trabajo de investigación sobre los factores motivacionales internos en empresas privadas podemos concluir que dichos factores se basan en la evidencia siguiendo una estricta metodología y un control de calidad para evitar conclusiones sesgadas.

Los factores motivacionales son herramientas esenciales donde se involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo.

La presente información científica disponible nos permite incrementar la validez de nuestras conclusiones de estudio, donde podemos identificar áreas de incertidumbre donde sea necesario realizar investigación sobre los factores motivacionales en empresas privadas siendo imprescindible tener evidencia para poder sustentar nuestra investigación

En base a las dimensiones analizadas a lo largo de la presente revisión sistemática podemos tratar de analizar los múltiples factores motivacionales internos en diversas empresas. En este sentido podemos encontrar un grupo de 5 dimensiones, que son aquellas que estamos evaluando en la presente revisión, la bipolaridad, bipolar, humanidad, autodeterminación y moralidad. También existen otras dimensiones que son evaluadas en un nivel secundario y aparecen en un pequeño número de instrumentos de evaluación proponiendo aspectos como la relación entre individuo y la institución.

Finalmente este trabajo fue realizado con la finalidad de ser una muestra de la importancia que tienen los factores motivacionales internos para cualquier empresa privada durante los periodos mencionados tratando de conseguir los resultados necesarios para el crecimiento y mejora de las instituciones.

CAPÍTULO 5. REFERENCIAS

- Ali, W; Romero, I; Vizcaíno, C. y Cevallos, A. (2012) Revista electrónica Nova Scientia: Implicaciones De la teoría motivacional De la autodeterminación en el Ámbito laboral.
- Arce, A. y Silvia, R. (2012) Revista Venezolana de gerencia.
- Arias, W y Justo, O. (2013) Revista Satisfacción Laboral en trabajadores de dos tiendas por departamento: un estudio comparativo.
- Bueno C. y Marocco, E. (2014) Revista Gaucha de Enfermería: Factores higiénicos y Motivacionales del Trabajo del enfermero.
- Cabezas, C. y Ramos, M. (2012). Estudio exploratorio de factores motivacionales internos y externos, y su relación con el desempeño docente en la Pontificia Universidad Católica de Ecuador (PUCE). Revista IIPSI, 15(1), 47-59.
- Díaz, J., Díaz, M. y Morales, D. (2014). Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá. Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología, 7(1), 59-77.
- García, D., Londoño, C. y Ortiz, L. Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. Revista electrónica Psycomex, 8(12), ISSN: 2145-437X.
- Genoud, M; Broveglio, G. y Picasso, E. (2012) Revista de estudios gerenciales.
- Hernández, C. G., Ávila, E. O., Nistal, M. F., Verduzco, R. F., & Miranda, M. C. (2015). Factores motivacionales que influyen en los trabajadores de las PYMES. Cultura Científica Y Tecnológica, 12(57), 22-31.
- Londoño Ardila, L. F., Gutiérrez, M. F., & Restrepo Botero, J. C. (2015). Aspectos motivacionales en los pequeños productores del municipio de Angelópolis-Antioquia. Revista Virtual Universidad Católica Del Norte, (44), 280-290.
- Madero, G. S. M.; Hernández, P. O. (2014). Relación entre los factores laborales y Motivacionales con creatividad, desarrollo y desidia. NÚM. 114 ISSN: 1870-6614

- Marulanda, F; Montoya, I y Vélez, J. (2014) Revista Pensamiento & Gestión N° 36: Teorías Motivacionales en el Estudio del emprendimiento.
- Miquelena, D. (2011) Revista Venezolana Recreación Laboral: Su Efecto motivacional en Los trabajadores.
- Montalván A. y Savando, D. (2014) Revista análisis de los factores organizativos que explican los procesos de innovación en las PYMES del sector hotelero.
- Monterola, C., Astudillo, P., Arias, E. y Claros, N. (2013). Revisiones sistemáticas de la literatura. Qué se debe saber acerca de ellas. CIR ESP. 91(3): 149 – 155.
- Martínez A. y Piña, L. (2012). Revista La toma de decisiones como Proceso incidente en Materia motivacional.
- Olaya, J; Díaz M; Morales, S. (2014) Revista Iberoamericana de Psicología Ciencia y Tecnología.
- Madero Gómez, Sergio Manuel; Hernández Pozas, Olivia (2014) Revista de Investigación Administrativa.
- Orbegoso, A. 2016. La motivación intrínseca según Ryan & Deci y algunas recomendaciones para maestros. Universidad Privada del Norte - UPN . Revista Científica de Educação, ISSN 2447-5432, v. 2, n. 1, 2016, p. 75-93
- Rubiano, M; Castillo, A. y Moscoso, N. (2012) Revista Diferencias Motivacionales en Empleados de empresas En crisis económica.
- Rodrigo. E. (2013) Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones.
- Ruiz de Alva, J. (2013) Revista de estudios. Empresariales 2da Época.
- Ruiz, P. y Ruiz, C. (2011) Revista de investigación europeas de dirección y economía de la empresa.
- Sergueyevna, N. y Mosher, E. (2013) Revista Científica electrónica de ciencias gerenciales: Teorías motivacionales Desde la perspectiva del consumidor.
- Torres, T. M., Buitrago Quintero, M. T., Vélez, P. G., & Parra Sánchez, J. H. (2014). Factores que explican la relación principal-agente en seis empresas de la ciudad de Manizales. Equidad Y Desarrollo, (22), 137-163.

Urra, E. y Barría, R. (2010). La revisión sistemática y su relación con la práctica basada en la evidencia en salud. *Rev. Latino – Am. Enfermagen* 18(4): [08 pantallas]

Urrutia, G. y Bonfill, X. (2010). Declaración PRISMA: una propuesta para mejorar la publicación de revisiones sistemáticas y metaanálisis. *Med Clin (Barc)*;135(11):507–511

Vargas, J. (2012) *Revista electrónica Nova Scientia*: Implicaciones De la teoría motivacional De la autodeterminación en el Ámbito laboral.

Vidal, M., Oramas, J.y Borroto, R. (2015). Revisiones Sistemáticas. *Rev. Educación Médica Superior*. 29(1):198-207

Vieira J; Goncalvez, G; Orgambidez, A.; Borrego, Y; Mendoza, M. (2014) *Revista Adaptación de la escala empowerment psicológico de Spreitzer en una muestra portuguesa*.

Villegas, M. (2012) *Reflexiones de una psicóloga sobre desarrollo personal, familiar y laboral*.

Yáñez, M. y Angulo, G. (2013) *Revista Venezolana de gerencia*.

20/04/2019


RÚBRICA DE EVALUACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
RÚBRICA DE EVALUACIÓN DE REVISIÓN SISTEMÁTICA

Título de la investigación: Factores Motivacionales Internos en Empresas Privadas durante el período 2010 - 2015							
Nombres y apellidos del evaluador : Dr. Jean Carlos Zapata Rojas							
Sede: TML		Carrera: ADMINISTRACIÓN		Facultad: NEGOCIOS			
CONDICIONES OBLIGATORIAS							
Coherencia		Los resultados, discusión y conclusiones responde a la pregunta y objetivo de la investigación			Si	No	
Consistencia		Cada una de las secciones del trabajo de investigación están debidamente sustentadas			Si	No	
Informe de similitud		Tiene 0% de similitud después de eliminar falsos positivos			Si	No	
CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
Sección	Ítem	Reportado en la página #	Puntaje				
			Bien desarrollado	Parcialmente	No lo presenta	Puntaje obtenido	
Título	Título	identifica el reporte como una revisión sistemática.	0.5	0.25	0	05	
Resumen	Resumen	Proporciona en 200 palabras: antecedentes; objetivos; fuentes de datos; criterios de elegibilidad, objeto de estudio; métodos de evaluación y síntesis del estudio; resultados; limitaciones; conclusiones.	1	0.5	0	05	
Introducción	Justificación	Describe la justificación de la revisión en el contexto de lo que ya se conoce.	1	0.5	0	1	
Introducción	Objetivos	Proporciona una declaración explícita de las preguntas que se están tratando con referencia al objeto de estudio.	2	1	0	1	
Metodología	Criterios de elegibilidad	Especifica las características de los estudios considerados (por ejemplo, los estudios que miden la empleabilidad de los universitarios) y las características del informe (por ejemplo, los años considerados, el idioma y el estado de publicación).	1	0.5	0	1	
Metodología	Recursos de información	Describe las bibliotecas virtuales consultadas para el estudio, por ejemplo: Ebsco, Redalyc, Google Académico, etc.	0.5	0.25	0	05	

20/04/2019

Metodología	Búsqueda	Presenta la estrategia de búsqueda utilizada, por ejemplo palabras claves, limitadores utilizados (por ejemplo, periodo, tipos de documentos, idioma, etc.) de tal forma que pueda replicarse el estudio.	0.5	0.25	0	0.5
Metodología	Selección de estudios	Indica los criterios por los que descartó o incluyó estudios (por ejemplo, del total del resultado de la búsqueda se descartaron 5 porque no tenían instrumentos de medición de empleabilidad).	1	0.5	0	1
Metodología	Proceso de recopilación de datos	Describe el método de extracción de datos de los estudios (por ejemplo, en tablas que describen los estudios con campos como: año de publicación, revista, país, institución, tipo de estudio, etc.) y cualquier proceso para obtener y confirmar los datos de los estudios.	0.5	0.25	0	0.5
Resultados	Selección del estudio	Proporciona el número de estudios examinados, evaluados por elegibilidad e incluidos en la revisión, con razones para las exclusiones en cada etapa, idealmente con un diagrama de flujo.	2	1	0	1
Resultados	Características de los estudios	Para cada estudio, presenta las características para las que se extrajeron los datos (por ejemplo, año de publicación, revista, país, institución, tipo de estudio, etc.).	2	1	0	1
Resultados	Análisis global de los estudios	Presenta las características de los estudios de manera globalizada (por ejemplo, porcentaje de estudios por año de publicación, por tipos, por temas abordados, etc.).	2	1	0	1
Discusión	Resumen de los resultados	Resume los principales hallazgos, incluyendo la fuerza de la evidencia para cada resultado principal; considera su relevancia para el objeto de estudio.	3	1.5	0	1.5
Discusión	Limitaciones	Discute las limitaciones en el estudio y el nivel de resultado (p. Ej., Riesgo de sesgo) ya nivel de revisión (por ejemplo, recuperación incompleta de la investigación identificada, sesgo de notificación).	1	0.5	0	1
Discusión	Conclusiones	Proporcionar una interpretación general de los resultados, responde la pregunta de la investigación, y las implicaciones para la investigación futura.	2	1	0	1
Puntaje total						13.0

Ing. Luis Cabos Villa
COORDINADOR ACADÉMICO AREA NEGOCIOS WVA
UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

Adaptado de: Moher D, Liberati A, Tetzlaff J, Altman DG, The PRISMA Group (2009). Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement. PLoS Med 6(7): e1000097. doi:10.1371/journal.pmed1000097