



Original

Work motivation as an essential component of productivity in companies in Colombia

Motivación laboral como componente esencial en la productividad en las empresas en Colombia

Yeidy Adriela Álvarez Quintana¹  

¹ Corporación unificada nacional de educación superior CUN Ciudad, San Andrés de sotavento Córdoba. Colombia

Citar como: Álvarez Quintana YA. Work motivation as an essential component of productivity in companies in Colombia. SCT Proceedings in Interdisciplinary Insights and Innovations. 2023;1:97. DOI: <https://doi.org/10.56294/piii202397>

Recibido: 16-12-2023

Revisado: 24-02-2024

Aceptado: 04-04-2024

Publicado: 2023-12-31

Editor: Rafael Romero-Carazas 

ABSTRACT

The research entitled Work motivation as an essential component in productivity in companies in Colombia. Its main objective is to show the importance of motivation in employees and in such a way the influence that this topic has for the production of companies and for the good performance of employees. The topic of demotivation at work and the factors that it entails and how it can be mitigated are shown. A broad focus is made on the positive aspects when providing strategies to encourage work motivation, since it results in employee performance leading to business success. In an increasingly competitive and globalized environment, work motivation is the fundamental basis for achieving efficient and effective employee management. When workers feel motivated, their performance improves efficiently, which in turn positively impacts the organization's results. **Keywords:** Altitude, personnel management, recognition, desire for fulfillment.

RESUMEN

La investigación titulada Motivación laboral como componente esencial en la productividad en las empresas en Colombia. Tiene como objetivo principal mostrar la importancia que tiene la motivación en los empleados y de tal manera la influencia que tiene este tema para la producción de las empresas y para el buen desempeño de los colaboradores. Así mismo se muestra el tema de la desmotivación laboral y los factores que conllevan y Como se puede mitigar. se hace un enfoque amplio en los aspectos positivos al momento de proporcionar estrategias para incentivar la motivación laboral, ya que tiene Como resultado el rendimiento en los empleados conllevando al éxito empresarial. en un entorno cada vez más competitivo y globalizado, la motivación laboral se dirige Como la base fundamental para lograr una gestión eficiente y efectiva de los empleados. cuando los trabajadores se sienten motivados, su desempeño mejora eficientemente, lo que a su vez impacta de forma positiva los resultados de la organización.

Palabras clave: actitud, gestión de personal, reconocimiento, voluntad de realización.

INTRODUCCIÓN

La motivación puede definirse como la causa del movimiento el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo. (González, 2013, P. 15)

Esto indica que la motivación hace referencia a la fuerza interna que impulsa a cada una de las personas a actuar ya sea con el fin de realizar las actividades propuestas o de tal manera a perseguir metas y satisfacer sus necesidades. Es por esto que la motivación laboral se vuelve un tema de vital importancia en las organizaciones ya que cumple un papel esencial en el desempeño y la productividad de las empresas en Colombia.

Así mismo menciono Peña & Sabina (2018), en su artículo motivación “laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional”, por ello que es importante saber motivar a los trabajadores, pues se ha convertido en la principal característica para el éxito en las organizaciones, ya que de igual manera depende del personal la producción laboral. Según Sum (2015):

En algunas empresas los colaboradores tienen poca motivación, en relación con su trabajo y con el desempeño de sus actividades, por lo cual se les puede presentar dificultades tanto personales como laborales y esto puede perjudicar tanto al empleado como para la institución, el resultado de este sería que el colaborador puede perder su empleo y pueda crear una mala relación tanto con su jefe como el resto de sus compañeros. (p. 1)

Se puede identificar que dicha falta de motivación puede traer consecuencias significativas en los empleados y para la empresa. Los empleados desmotivados afrontan dificultades tanto personales como laborales, sin duda esto vendría siendo un factor negativo para el bienestar general, su rendimiento y su relación con los demás. Esto a su vez, afecta negativamente la productividad y así mismo el clima laboral de las empresas dado así resulta una pérdida de empleo. Es fundamental conocer la importancia y la influencia que tiene fomentar un ambiente laboral motivador y así mismo enfrentar las causas de la desmotivación. Todo esto tiene como resultado el bienestar de los empleados y de igual manera contribuye de manera eficaz aun entorno laboral direccionado hacer más productivo en el que todos pueden prosperar. “Así mismo, procuramos analizar qué factores proporcionan motivación y satisfacción, y estudiar cuales se materializan con mayor frecuencia en la realidad española, para evidenciar y concienciar a las empresas de su existencia e influencia en los empleados” (Jiménez, 2017, p.17). En este sentido se aborda la importancia de comprender y atender las necesidades de los empleados con el fin de mejorar su desempeño y bienestar en el trabajo.

Se debe tener en cuenta que para una organización es importante verificar los motivos por el cual no hay una satisfacción laboral dado que la insatisfacción vendría siendo un factor negativo que requiere de acciones, siendo así se debe tener en cuenta que al no mitigar la desmotivación traerá factores. Según Arias (2015):

La desmotivación del personal pues para los trabajadores es necesario sentir que su aportación es importante dentro del desarrollo de la empresa, por la necesidad de la actividad misma, para sentir que al utilizar nuestra energía estamos realizando actividades que nos ayudan a encaminarnos como personas eficientes y a la par él también llega a satisfacer ciertas necesidades pues la gente que trabaja porque

debe cubrir necesidades vitales como: alimentarse, vestirse, adquirir un lugar donde vivir, mantener a familia y velar por el bien de su hogar. (p. 15)

El texto menciona la importancia de que los trabajadores sientan que su aportación es relevante en el desarrollo de la empresa. Además, se destaca la necesidad de que las actividades laborales sean significativas y satisfagan ciertas necesidades básicas.

Según Arias (2015):

La falta de criterio personal es otro factor importante que repercute en la desmotivación laboral de los funcionarios del ministerio, pues un funcionario que no posee un criterio personal no podrá decidir y actuar en su lugar de trabajo, es decir en lo referente a la percepción que tiene de las remuneraciones no será su propia percepción si no la de alguien más y esto quiera o no influirá en su desempeño laboral. (p. 6)

La desmotivación laboral es un tema que requiere de acciones propias y de la organización, ya que afecta significativamente el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. En el contexto colombiano, donde las empresas se enfrentan a desafíos como la globalización, la transformación digital y la pandemia, la motivación de los colaboradores se vuelve aún más relevante. La capacidad de motivar a los empleados es fundamental para alcanzar el éxito en las organizaciones.

“Esto crea un ambiente de trabajo único donde cada persona se siente valorada por los que es y por lo que se hace, logrando una influencia notoria en la calidad del resultado, por ende, en el servicio o eficiencia de la organización” (Díaz, 2020, p.11).

Cabe resaltar que un equipo motivado es capaz de tener más claridad al momento de crear ideas innovadoras así mismo se desempeña de manera eficaz en sus tareas diarias, y de esta manera contribuye positivamente al clima laboral y a la cultura organizacional. Es por esto que las empresas deben enfocarse en la motivación laboral de todos sus colaboradores siendo esto un factor principal para que los empleados puedan desempeñarse de manera eficaz y que la empresa logre cumplir cada uno de los objetivos y metas propuestas.

Una de las acciones que deben realizar las empresas es crear un plan de acción. Patarroyo y Ramírez (2016) plantean que al desarrollar un plan de acción para mejorar el ambiente de trabajo contribuye a fomentar el compromiso y la motivación en el personal, esto a su vez genera una experiencia laboral positiva para los empleados.

METODOLOGIA

El documento fue abordado manera muy clara la importancia de la motivación laboral en las organizaciones, así como las consecuencias de la falta de motivación en los empleados. El texto destaca cómo la motivación es fundamental para el desempeño y la productividad laboral, y cómo una falta de motivación puede impactar negativamente tanto a nivel personal como organizacional.

En este sentido, el enfoque del tema de la motivación laboral se centra en comprender la importancia de crear un ambiente laboral que motive a los empleados, reconociendo sus necesidades y fomentando su satisfacción en el trabajo. También resalta la influencia que tienen los factores motivacionales en el bienestar y rendimiento de los empleados, así como en el éxito general de las organizaciones.

Además, se hace hincapié en la necesidad de identificar y abordar las causas de la desmotivación, ya que esta puede tener repercusiones significativas en el clima laboral, la productividad y el bienestar tanto individual como colectivo. En resumen, el enfoque del tema se dirige a promover un entendimiento profundo de cómo la motivación laboral impacta en el desempeño y bienestar de los empleados, así como en el éxito organizacional. El paradigma que subyace en el tema de la motivación laboral y la satisfacción

en el trabajo parece estar relacionado con el paradigma sociohistórico o sociocultural. Este paradigma sugiere que el comportamiento humano y las interacciones sociales están influenciadas por el entorno social, las normas culturales, las experiencias pasadas y las relaciones interpersonales.

En el contexto del texto, se destacó la importancia de que los trabajadores se sientan valorados, tanto a nivel personal como por sus contribuciones al desarrollo de la empresa. Además, se menciona cómo la falta de criterio personal puede afectar la motivación laboral, lo cual refleja la influencia del entorno social y las percepciones individuales en el desempeño laboral. El texto aborda la importancia de la motivación laboral y cómo influye en el desempeño de los trabajadores, destacando la relevancia de que estos se sientan valorados y que sus actividades laborales satisfagan sus necesidades básicas. Además, resalta la importancia de que los empleados tengan un criterio personal para poder tomar decisiones y actuar en su lugar de trabajo.

Este tema tubo un enfoque amplio en cuanto a la necesidad de que las empresas implementen estrategias para motivar a sus colaboradores, ya que esto no solo influye en el rendimiento individual, sino también en el clima laboral y la cultura organizacional. Se menciona que en el contexto colombiano, con desafíos como la globalización, la transformación digital y la pandemia, la motivación de los colaboradores cobra aún más relevancia para alcanzar el éxito en las organizaciones. La motivación laboral es un tema de suma importancia en el entorno empresarial, ya que influye directamente en el rendimiento de los empleados, el clima laboral y la cultura organizacional. En el contexto colombiano, como se menciona en el texto, existen desafíos como la globalización, la transformación digital y la pandemia, que han impactado significativamente la forma en que las empresas operan y se relacionan con sus empleados. La globalización ha ampliado el alcance de las empresas, lo que a su vez ha incrementado la competencia y la necesidad de innovación. La transformación digital ha traído consigo cambios en los procesos de trabajo y la necesidad de adaptarse a nuevas tecnologías. Por otro lado, la pandemia ha generado cambios drásticos en la forma en que se realizan las labores, con un aumento del trabajo remoto y una reevaluación de las prioridades empresariales.

En este contexto, motivar a los colaboradores se vuelve aún más crucial. La motivación no solo impulsa el rendimiento individual, sino que también contribuye a la cohesión del equipo, al bienestar emocional de los empleados y al desarrollo de una cultura organizacional positiva. Un equipo motivado tiende a ser más proactivo, creativo y comprometido, lo que puede ser fundamental para enfrentar los desafíos actuales y futuros.

De tal manera la necesidad de motivar a los colaboradores en un contexto de desafíos globales implica una atención especial por parte de las empresas hacia estrategias de compromiso, reconocimiento y desarrollo personal. Esto puede incluir desde programas de capacitación y desarrollo profesional hasta iniciativas para promover un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, todo con el objetivo de mantener alto el nivel de motivación y compromiso en un entorno laboral cambiante y desafiante.

Claro, la motivación de los colaboradores en un entorno laboral desafiante y cambiante es un tema complejo que requiere estrategias integrales por parte de las empresas. Veamos más a fondo cada una de las áreas mencionadas: compromiso, reconocimiento y desarrollo personal. En cuanto al compromiso, las empresas pueden implementar estrategias que fomenten la participación activa de los empleados en la toma de decisiones, la generación de ideas y la resolución de problemas. Esto no solo les brinda un sentido de pertenencia, sino que también les permite sentirse valorados y escuchados, lo que a su vez aumenta su compromiso con los objetivos de la empresa. El reconocimiento juega un papel fundamental en la motivación laboral. Las empresas pueden establecer programas formales e informales de reconocimiento que valoren el desempeño sobresaliente, los logros individuales y colectivos, así como el esfuerzo y la dedicación. El reconocimiento público y privado puede fortalecer la autoestima y la satisfacción laboral de los empleados, generando un impacto positivo en su motivación.

En cuanto al desarrollo personal, las empresas pueden ofrecer programas de capacitación, coaching y mentoría que permitan a los empleados adquirir nuevas habilidades, ampliar sus conocimientos y desarrollar su potencial profesional. Además, promover un equilibrio entre el trabajo y la vida personal mediante políticas flexibles, apoyo emocional y programas de bienestar puede contribuir significativamente a mantener alto el nivel de motivación y compromiso de los colaboradores. Es importante destacar que estas estrategias deben ser diseñadas considerando las necesidades específicas de cada empresa y su cultura organizacional. La implementación exitosa de estas iniciativas requiere una comunicación clara, liderazgo comprometido y una cultura empresarial que valore el bienestar y el desarrollo integral de sus empleados.

Este estudio se llevó a cabo por medio de la formulación del tema y demás conceptos derivados, con un extenso análisis bibliográfico y documental y objetivos de específicos.

El análisis de esta información fue examinado por medio de las fuentes mencionadas sobre la motivación laboral, que a su vez al recopilar dicha información y aplicar la técnica analítica se pudo identificar cómo la motivación laboral afecta el desempeño y bienestar de los empleados, así como el éxito general de la organización. Este entendimiento profundo es una guía a las empresas en la implementación de estrategias efectivas para mejorar la motivación laboral y crear un buen ambiente.

DISCUSION

Motivación Laboral; se refiere al conjunto de razones, incentivos o estímulos que impulsan a los empleados a desempeñar sus tareas y funciones en el entorno de trabajo. Es un factor crucial para mantener la productividad, el compromiso y la satisfacción de los trabajadores. La motivación puede ser intrínseca (producida por factores internos, como la autorrealización) o extrínseca (vinculada a recompensas externas, como salarios o reconocimientos)

En resumen, es el motor que impulsa a las personas a dar lo mejor de sí en su labor diaria. (Bedogo y Giglio,2016).

Cabe resaltar que la motivación es un factor importante para la producción de la empresa, dado que cuando los empleados están motivados, tienden a dar lo mejor de sí en su trabajo, lo que realmente beneficia tanto a la empresa como a ellos mismos.

la motivación en términos dogmáticos contiene elementos de impulso interno (existencia de un deseo o necesidad) y fuerzas externas (existencia de un fin, meta u objetivo) que ayudan a que las personas dirijan y mantengan su comportamiento encaminado a la consecución de metas u objetivos. (Otero, 2017, p. 9)

Esto indica que la motivación es el resultado de la interacción entre los impulsos internos y las fuerzas externas que llevan a las personas a dirigir y mantener su comportamiento orientado hacia el logro de metas u objetivos.

Existen dos tipos principales de motivación la Motivación intrínseca y la Motivación extrínseca son dos conceptos fundamentales en la gestión de recursos humanos que abordan las diferentes fuentes de motivación que impulsan el comportamiento humano en el entorno laboral. La relación entre la motivación intrínseca y la motivación extrínseca se encuentra en su impacto en el comportamiento humano y, en particular, en el entorno laboral. Ambos tipos de motivación influyen en la forma en que las personas se comprometen con sus tareas, metas y desempeño laboral. (Sánchez y Sifuentes,2018).

Según Larrea (2019), “la importancia que tienen los factores de la motivación intrínseca que permiten la automotivación, aspectos que son aplicables a todos los ámbitos de la vida, en donde el trabajo también

es uno de ellos” (p.17). Se destaca la importancia de los factores de la motivación intrínseca, que son fundamentales para la automotivación, además que estos aspectos son aplicables a todos los ámbitos de la vida, incluido el ámbito laboral. En este sentido, se resalta que la motivación intrínseca surge dentro de la persona misma, y es crucial para impulsar la automotivación. Esto significa que cuando las personas son capaces de encontrar satisfacción, interés y propósito en las tareas que realizan, están más propensas a mantener altos niveles de motivación y compromiso sin depender exclusivamente de factores externos los factores de la motivación intrínseca son fundamentales para impulsar la automotivación y son aplicables a todos los aspectos de la vida, incluido el trabajo. Reconocer y fomentar estos aspectos puede ser clave para promover un mayor compromiso, satisfacción y desempeño tanto a nivel personal como laboral.

Valdivia (2021) plantea que los incentivos, premios, reconocimientos, presiones sociales o cualquier otro estímulo que provenga del exterior y que motive a la persona a actuar de cierta manera son ejemplos de factores que forman parte de la motivación extrínseca. En este sentido, la persona busca satisfacer una necesidad o alcanzar un objetivo específico a través de la obtención de algo externo a ella misma. (Delgado Sotelo, 2019) Es importante tener en cuenta que la motivación extrínseca busca el cumplimiento de metas, esta es efectiva para impulsar ciertas conductas en el corto plazo, su impacto a largo plazo puede variar. Por otro lado, el equilibrio entre la motivación intrínseca y extrínseca es fundamental para garantizar un compromiso sostenible y un sentido de satisfacción personal en las actividades realizadas. la motivación extrínseca se origina a partir de factores externos al individuo.

Desmotivación Laboral

La desmotivación laboral es un estado en el que los empleados experimentan una falta de entusiasmo, interés, compromiso y satisfacción en relación con su trabajo. Esta situación puede manifestarse de diversas formas, como la disminución del rendimiento, la falta de iniciativa, la apatía hacia las tareas laborales y un sentimiento general de desinterés.

Según Urbano (2018) aborda que desmotivación es la carencia de razones de comportamiento, lo que resulta en la pérdida de entusiasmo, disposición y energía para realizar ciertas actividades. Este estado emocional surge cuando enfrentamos obstáculos que parecen insuperables, generando un sentimiento de desesperanza y pesimismo.

La desmotivación puede manifestarse en diferentes áreas de la vida, como el trabajo, los estudios, las relaciones personales o el desarrollo personal. Cuando una persona experimenta desmotivación, es probable que se sienta abrumada por las dificultades y carezca de la energía necesaria para enfrentarlas. (Pascual y Concejero, 2015). Es importante reconocer que la desmotivación puede tener diversas causas, como la falta de metas claras, el agotamiento emocional, la falta de reconocimiento o recompensa por el esfuerzo realizado, entre otros factores. Identificar las causas subyacentes de la desmotivación es crucial para poder abordar y superar este estado emocional.

Consecuencias de la desmotivación

Es importante reconocer que las consecuencias de la desmotivación pueden variar según el contexto individual, pero en general, pueden impactar negativamente la calidad de vida y el bienestar emocional. Identificar y abordar la desmotivación es crucial para mitigar estas consecuencias y recuperar el sentido de propósito y satisfacción en las actividades diarias. Según Alvino (2018), “La desmotivación es como una cadena que inicia con un trabajador y de a pocos se expande en los demás trabajadores generando consigo menor producción y en consecuencia gastos para la empresa” (p.8). La falta de motivación puede llevar a una disminución en la satisfacción personal y laboral. Cuando una persona no encuentra

significado o propósito en sus actividades, es menos probable que experimente satisfacción y bienestar emocional.

Mitigar la desmotivación

Para mitigar la desmotivación de manera efectiva, es importante abordar tanto los aspectos emocionales como los prácticos de la situación. reflexionar sobre las metas y valores, establecer objetivos significativos, cuidar la salud física y emocional, probar actividades nuevas y aprender a ver el fracaso como una oportunidad para crecer. Al combinar estos enfoques, se puede recuperar la motivación y el entusiasmo. Se puede identificar que dicha falta de motivación puede traer consecuencias significativas en los empleados y para la empresa. Los empleados desmotivados afrontan dificultades tanto personales como laborales, sin duda esto vendría siendo un factor negativo para el bienestar general, su rendimiento y su relación con los demás. Esto a su vez, afecta negativamente la productividad y así mismo el clima laboral de las empresas dado así resulta una pérdida de empleo. Mitigar la desmotivación es un proceso que requiere autoconocimiento, determinación y un enfoque proactivo. Según Pacheco y Pérez (2021): Más allá de la estrategia que se diseñe es necesario analizar que técnica de motivación se ajustaría a la parte laboral para obtener resultados positivos inmediatos, además se pretende a través de estas actividades alcanzar la eficiencia y la eficacia para fomentar el desarrollo y crecimiento continuo operativo y/o laboral (p.11)

Esto indica que Para alcanzar resultados positivos inmediatos en el ámbito laboral y fomentar el desarrollo continuo, es fundamental implementar técnicas de motivación efectivas que impulsen la eficiencia y la eficacia.

La motivación como factor para el éxito de la empresa

La motivación juega un papel fundamental en el éxito de una empresa, ya que influye directamente en el desempeño, la productividad y el compromiso de los empleados.

La mejora del desempeño es uno de los factores positivos al motivar los empleados tienden a esforzarse más y a buscar constantemente formas de mejorar su desempeño (Feijo y Yovera, 2022). Esto se traduce en un aumento de la calidad del trabajo y en una mayor eficiencia operativa aumenta la productividad de manera eficaz impulsa a los empleados a trabajar de manera más eficiente y a enfocarse en alcanzar metas y objetivos. Además, se reduce el ausentismo y la rotación del personal dado que tienden a sentirse más comprometidos con su trabajo, lo que genera estabilidad y continuidad en las operaciones. La motivación puede estimular la creatividad y la búsqueda de nuevas ideas por parte de los empleados, lo que favorece la innovación y el desarrollo de soluciones creativas para los desafíos empresariales. Además de la mejora del clima organizacional, Los equipos motivados suelen generar un ambiente laboral más positivo, basado en la colaboración, el apoyo mutuo y el compromiso con los objetivos comunes, lo que contribuye al bienestar general dentro de la empresa. Según Martínez (2013):

La motivación laboral es, en efecto un resorte de una competición no solo a nivel nacional, sino mundialmente reconocido. Además, como el avance tecnológico ya no es privilegio duradero, la productividad y la calidad de a los servicios es decir la competencia y motivación del personal se convierten en elementos decisivos para la súper vivencia de la empresa. (p. 15)

Esto indica que las empresas no pueden confiar únicamente en la tecnología para mantener su ventaja competitiva. En cambio, la productividad, la calidad de los servicios y la motivación del personal se convierten en elementos decisivos para la supervivencia y el éxito continuo de una empresa. Este enfoque reconoce que, si bien la tecnología es importante, no es suficiente por sí sola para garantizar el éxito empresarial a largo plazo. La productividad y la calidad de los servicios dependen en gran medida del desempeño y la motivación del personal. En un entorno empresarial cada vez más globalizado y competitivo, las empresas deben contar con equipos altamente motivados y comprometidos para destacarse y sobrevivir.

La competencia a nivel nacional e internacional requiere que las empresas presten una atención especial a la motivación del personal como un factor crítico que influye directamente en su capacidad para sobrevivir y prosperar en un mercado dinámico y desafiante, las empresas deben plantear elementos claves con el fin de obtener un desarrollo eficaz de los colaboradores (Bonilla Asalde, 2017). La motivación impacta directamente en el rendimiento individual y colectivo de los empleados, lo que a su vez influye en la eficiencia operativa, la competitividad y el éxito general de la empresa. Por lo tanto, fomentar un entorno laboral que promueva la motivación es crucial para alcanzar resultados sobresalientes y sostenibles.

Motivación laboral como componente esencial en la productividad

La motivación laboral cumple un papel importante en las organizaciones según Sánchez Bazán (2020), “El termino motivación comprende sentimientos de realización, crecimiento y reconocimiento profesional que se manifiestan en la ejecución de tareas y actividades que representan desafíos y tienen significado en el trabajo” (p. 24). Esto implica sentimientos de logro además de un reconocimiento profesional con el fin de poder diseñar estrategias que fomentan un ambiente positivo. Según Lozano Rivera (2020):

Con la finalidad de que las organizaciones logren alcanzar los objetivos y metas trazadas, es necesario que dentro del ambiente interno de la empresa se considere como un factor importante a la motivación, ya que este factor requiere de la máxima atención por parte de los directivos de la empresa. (p. 9)

La motivación laboral puede provenir de diferentes fuentes, ya sea el reconocimiento, oportunidades de crecimiento, un ambiente laboral positivo, entre otros factores. Cuando las empresas fomentan la motivación laboral, tienden a cosechar beneficios significativos en términos de rendimiento y resultados (Obando, 2019). El reconocimiento, las oportunidades de crecimiento, un ambiente laboral positivo y otros factores pueden ser fuentes importantes de motivación en el trabajo. Cuando las empresas se esfuerzan por fomentar la motivación laboral entre sus empleados, están creando un entorno propicio para que estos se sientan comprometidos, productivos y satisfechos en sus roles. La implementación de un programa de motivación que se debe considerar como una inversión de la empresa para obtener mejores resultados futuros, ya que estas personas son el factor fundamental de llevar a la organización al éxito y a las metas deseadas, es importante darle el primer lugar al recurso humano, elegir estrategias que le permitan sentirse satisfechos, valorados y reconocidos por el trabajo que realizan. (Castañeda y Julca, 2016, p.4)

Esto indica la importancia de la implementación de estrategias para incrementar la motivación en los empleados, estas estrategias pueden ser el reconocimiento recompensas, las oportunidades de crecimiento son de vital importancia dado que estas conllevan capacitación y ascenso de igual manera se resalta otras estrategias tales como el ambiente positivo, establecer metas claras estas se llevan a cabo por medio de la fomentación de un clima laboral positivo y establecer las metas y brindarle el apoyo necesario a los empleados, ya que esto ayuda a la motivación de la empresa.

Fernández (2018) plantea que la falta de apoyo hace que el trabajador se sienta solo, toda empresa debe trabajar en equipo, ya que, a una mayor integración, el trabajador tendrá más compromiso con la

empresa. La falta de reconocimiento hace que el trabajador no se sienta reconocido por sus labores y su trayectoria en la empresa. Cuando un empleado no se siente valorado por sus esfuerzos y su trayectoria en la empresa, puede experimentar desmotivación y disminución de su compromiso. Es crucial que las empresas reconozcan y valoren el trabajo de sus empleados, ya que esto no solo contribuye a su satisfacción laboral, sino que también puede aumentar su productividad y lealtad a la empresa. tanto el apoyo como el reconocimiento son aspectos fundamentales para mantener un ambiente laboral positivo y para fomentar un mayor compromiso por parte de los trabajadores hacia la empresa. el apoyo y el reconocimiento crean un ambiente laboral positivo que fomenta un mayor compromiso por parte de los trabajadores hacia la empresa, lo que a su vez puede impactar positivamente en la productividad, el clima laboral y la retención del talento. (Lora Sánchez, 2017). Las empresas que incrementan dichas acciones van encaminadas al éxito y así mismo deben brindar capacitación constante con el fin de que los colaboradores adquieran habilidades y nuevos conocimientos ya que estas influyen de manera positiva en su crecimiento profesional.

CONCLUSIONES

La motivación laboral es un tema de vital importancia en el contexto organizacional, ya que está directamente relacionada con el desempeño, la productividad y el bienestar de los empleados. Las empresas que logran mantener a sus empleados motivados tienden a experimentar un aumento en la satisfacción laboral, lo que a su vez se traduce en una mayor eficiencia y compromiso por parte del personal.

Es importante reconocer que la motivación no es un aspecto estático, sino que varía de persona a persona. Por lo tanto, comprender las necesidades individuales de cada empleado y adoptar estrategias personalizadas para fomentar la motivación resulta fundamental para el éxito organizacional.

Las empresas exitosas buscan comprender las necesidades individuales de sus empleados y adoptar enfoques personalizados para promover un entorno laboral en el que los trabajadores se sientan valorados, reconocidos y capaces de crecer tanto profesional como personalmente.

Además, abordar la falta de motivación en el trabajo implica identificar las posibles causas subyacentes. Puede ser necesario evaluar aspectos como el diseño del trabajo, las oportunidades de desarrollo profesional, el clima organizacional, la comunicación interna y las políticas de reconocimiento y recompensa. Las empresas que logran mantener a sus empleados altamente motivados tienden a experimentar mayores niveles de compromiso, satisfacción laboral y productividad. Por lo tanto, entender las teorías de la motivación laboral y aplicar estrategias efectivas para fomentarla puede marcar una diferencia significativa en el panorama empresarial colombiano.

REFERENCIAS

1. Arias, G. B. (2015). *las remuneraciones y su influencia en la motivación laboral de los colaboradores de ministerio de transporte y obras públicas de tungurahua* (tesis de grado, universidad técnica de Ambato). Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/13915/1/Tesis%20-%20L%C3%B3pez%20Arias%20Giovanna%20Betzab%C3%A9.pdf>
2. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/13915/1/Tesis%20-%20L%C3%B3pez%20Arias%20Giovanna%20Betzab%C3%A9.pdf>
3. Arias, G. B. (2015). *las remuneraciones y su influencia en la motivación laboral de los colaboradores de ministerio de transporte y obras públicas de tungurahua* (tesis de grado, universidad técnica de Ambato). Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/13915/1/Tesis%20-%20L%C3%B3pez%20Arias%20Giovanna%20Betzab%C3%A9.pdf>
4. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/13915/1/Tesis%20-%20L%C3%B3pez%20Arias%20Giovanna%20Betzab%C3%A9.pdf>
5. Alvino- Cancho, EY. (2018). *incidencia y prevalencia de desmotivación laboral en el área de producción de una mype* (Tesis de grado, universidad privada del norte). Obtenido de <https://hdl.handle.net/11537/23942/handle/20.500.12010/24597/TRABAJO%20DE%20GRADO%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
6. Bonilla Asalde, C. (2017) Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital
7. Víctor Larco Herrera, Lima-Perú 2015 s [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo] Tomado de
8. [Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Víctor Larco Herrera, LimaPerú PDF Free Download \(docplayer.es\)](#)
9. Bedodo- Giglio, VC. (2006). *Motivacion laboral y compensaciones* (Tesis de grado, universidad de chile). Obtenido de <https://repositorio.uchile.cl/bistraen/hunde/2250/113580/cs39bedodov244.pdf>
10. *Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos* (Tesis de grado Universidad del Perú). Obtenido de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/8716/Urbano_jf.pdf?sequence=3
11. Castañeda - julca, E L. (2016) *aplicación de un programa de motivación laboral para mejorar la productividad de los trabajadores del área de ventas en la distribuidora casther y asociados s.a.c. para el año 2016* (tesis de grado, Universidad Privada Antenor Orrego). Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12759/1965>
12. Delgado Sotelo, F.(2019) *Motivación extrínseca en el cumplimiento de metas con la fuerza de ventas de Tiendas Peruanas S.A, Independencia, 2019* [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41015>

13. Feijoo, M. E., & Yovera, A. F. (2022). *Relación entre desmotivación laboral y rotación de personal en el área comercial de una empresa comercializadora de EPP, Lima - 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte.
14. <https://hdl.handle.net/11537/31423>
15. Fernández León, A.L. (2018). *Estrategias para mejorar la motivación laboral en un instituto técnico superior, Lima - 2018* [Tesis de grado, Universidad Norbert Wiener] tomado de <https://hdl.handle.net/20.500.13053/2483>
16. Gonzalez, E. J. (2013). *La motivacion como factor clave de exito organizacional en el personal administrativo* (universidad de sotavento a. c., campus coatzacoalcoz, veracruz, tesis de licenciado en administracion, univeridad nacional autonoma de mexico).
17. <http://132.248.9.195/ptd2014/febrero/0708407/0708407.pdf>.
18. Larrea Ubidia, SR. (2021). *La motivación intrínseca hacia el trabajo como criterio de felicidad organizacional* (Tesis de maestría, universidad de Andina Simón Bolívar). Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8198/1/T3583-MDTH-LarreaLa%20motivacion.pdf>
19. Lozano Rivera, JJ. (2020). *Estudio de la motivación laboral en la empresa selcom.t 201 9* (Tesis de grado, universidad Señor De Sipan). Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12802/7430>
20. Martínez- González, EJ. (2006). *La motivacion como factor clave de éxito organizacional en el personal administrativo de la universidad de sotavento A. C., Campus Coatzacoalcos, Veracruz*
21. (Tesis de grado Universidad de sotavento A. C.). Obtenido de <http://132.248.9.195/ptd2014/febrero/0708407/0708407.pdf>
22. Natalia, D.M. (2020). *la influencia del liderazgo en el empoderamiento de los empleados y su mejora del trabajo en equipo* (tesis de grado, universidad militar nueva granada). Obtenido <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/36896/DiazMuñozNatalia2020.pdf?sequence=5>
23. Otero-Baldonado, (2017). *motivación laboral: factor de éxito empresarial. artículo de revisión con fines de grado* <https://bibliotecadigital.usb.edu.co/server/api/core/bitstreams/42bbd47b-c875-4e71-98f11332e29a1ce9/content>
24. Obando-Cabezas, (2021). *Evaluación del desempeño laboral de los empleados del comercial TIA de la*
25. *Ciudad de Babahoyo* (tesis de grado, universidad técnica de Babahoyo). Obtenido <UTB-FAFIING.COM-000577.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
26. PASCUAL JIMENO, A., & CONEJERO LÓPEZ, S. (2015). La desmotivación del profesorado universitario y su relación con variables sociodemográficas, laborales y de personalidad. *Apuntes De Psicología*, 33(1), 5-
27. <https://www.apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/view/557>

28. Ruiz- Pérez, DK. (2021). *estrategia de motivación para mejorar el desempeño del personal operativo de la empresa tempo express de santa marta* (Tesis de grado, universidad Jorge Tadeo lozano). Obtenido de <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream>
29. Raquel, J.C. (2017). *motivacion laboral y su influencia en las empresas* (tesis de grado, universidad de Valladolid). Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/28636/TFG-O%201128.pdf?sequence=1>
30. Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Administración* (10 ed., Vol. 10). PEARSON. Obtenido de https://www.academia.edu/18881333/Administracion_10ed_Robbins_y_Coulter
32. Sánchez, I. J. (2020). *La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa*
33. *ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo, 2020* (Tesis de maestría). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de <https://hdl.handle.net/11537/25296>
34. Sun- Mazariegos, SM. (2015). *Motivacion y desempeño laboral* (Tesis de grado, Universidad de Landiva). Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/SumMonica.pdf>
36. Sánchez- Sifuentes, NA. (2018). *Influencia de la motivacion extrínseca e intrínseca en la intención de permanencia de los trabajadores de restaurantes de pizza y pasta del distrito de Miraflores* (Tesis de grado, universidad peruana). Obtenido de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bistraen/hunde/10757/623805/Sanchez_CN.pdf?sequence=4&isAllowed=y
37. [sequence=4&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bistraen/hunde/10757/623805/Sanchez_CN.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
38. Valdivia González, ML. (2021). *motivación extrínseca y satisfacción del cliente en la empresa happyland Huánuco* (Tesis de grado, universidad nacional hermilio valdizán). Obtenido de <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/7313/TAD00734V19.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
39. [sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/7313/TAD00734V19.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
40. Valencia Gutiérrez, A. (2018). *La desmotivación en la investigación y su relación con la obtención del título profesional en la modalidad de tesis en los alumnos de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Mayor de San Marcos.*

FINANCIACIÓN

Ninguna.

CONFLICTO DE INTERÉS

Ninguno.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

1. Conceptualización: Yeidys Adriela Álvarez Quintana
2. Curación de datos: Yeidys Adriela Álvarez Quintana
3. Análisis formal: Yeidys Adriela Álvarez Quintana

