



LA MOTIVACIÓN COMO BASE PARA EL ÉXITO ORGANIZACIONAL

NICOLÁS ESCAÑO MIRANDA

MAURICIO SÁNCHEZ HERRERA

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA ANTONIO JOSÉ DE SUCRE

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, ECONÓMICAS Y CONTABLES

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

VIII SEMESTRE

14 JULIO, 2021, SINCELEJO.



**Tabla de contenido**

<b>Resumen</b>	<b>3</b>
Abstract	4
<b>Introducción</b>	<b>5</b>
<b>OBJETIVOS</b>	<b>6</b>
OBJETIVO GENERAL	6
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
<b>CONTENIDO</b>	<b>7</b>
Motivación Laboral	9
Teoría de motivación	14
Teoría de dos factores de Motivación de Herzberg	17
Teorías de motivación laboral	19
Estado del arte de la motivación	20
El Factor Motivacional: clave de Éxito en las nuevas organizaciones	21
<b>Metodología</b>	<b>23</b>
<b>Conclusión</b>	<b>24</b>
<b>Referencias</b>	<b>25</b>



## LA MOTIVACIÓN COMO BASE PARA EL ÉXITO ORGANIZACIONAL.

### Resumen

El objetivo que pretende analizar este proyecto es el de la influencia que tiene la motivación laboral de los colaboradores con el éxito organizacional, observada desde la complejidad de sus evoluciones. La metodología aplicada se inscribe en el enfoque descriptivo, está a partir del análisis del entorno interpretativo, a partir del cual se trabajará con una población acogida en una empresa; estos son abordados mediante técnicas como las entrevistas estructuradas con informantes claves, la información es analizada mediante construcción categorial y técnicas estadísticas descriptivas. El resultado establecerá si el éxito es el factor motivacional de los colaboradores con la empresa por los procesos autogestionarios, participativos, y la fuerza motivacional a sus empleadores para que cualquier empresa pueda cumplir la meta de ser exitosa.

**Palabras claves:** Motivación, organizaciones, colaboradores, éxito.



## Abstract

The objective that this project intends to analyze is the influence that the work motivation of the collaborators has on organizational success, observed from the complexity of its evolutions. The applied methodology is part of the descriptive approach, it is based on the analysis of the interpretive environment, from which we work with a population hosted in a company; These are approached through techniques such as the semi-structured interview with key informants, the information is analyzed through categorical construction and descriptive statistical techniques. The result will establish if success is the motivational factor of the collaborators with the company due to the self-managed, participatory processes, and the motivational force to their employers so that any company can meet the goal of being successful.

**Keywords:** Motivation, organizations, collaborators, success.



## Introducción

A día de hoy en las organizaciones se habla mucho sobre la motivación y su importancia como elemento fundamental en la vida del ser humano. Podemos destacar que como elemento primordial y fundamental en el desarrollo de la organización es la motivación; La motivación también guarda una estrecha relación con la satisfacción laboral. Todas las empresas que mantienen un alto grado de motivación con sus empleados, también tendrán un alto grado de satisfacción con los clientes. El empleador se manifiesta como aquel ser que busca siempre el reconocimiento dentro de las organizaciones, y al estar motivado se convertirá en el impulsador para asumir responsabilidades y encaminar su conducta laboral a lograr metas que permitirán a la organización lograr el éxito organizacional, con altos niveles de eficacia

El saber motivar a los empleados se ha convertido en un rasgo de éxito para todas las organizaciones, ya que de esto dependerá de su mayor producción laboral. Con todo esto se plantea presentar un resultado claro sobre algunas teorías de la motivación que se han desarrollado a lo largo del tiempo y crear una visión objetiva ante el uso de estas teorías en las organizaciones empresariales.

Con la presente investigación surge el siguiente interrogante ¿Cómo influye la motivación en el desempeño laboral del individuo hacia el éxito organizacional? De este interrogante se hará un análisis sobre los aspectos que guardan relación entre los elementos motivadores del talento humano hacia el éxito organizacional. La razón principal de esta investigación es poder analizar la influencia de la motivación en el talento humano para lograr el éxito organizacional y determinar los elementos que tienen mayor impacto en el desempeño.



## OBJETIVOS

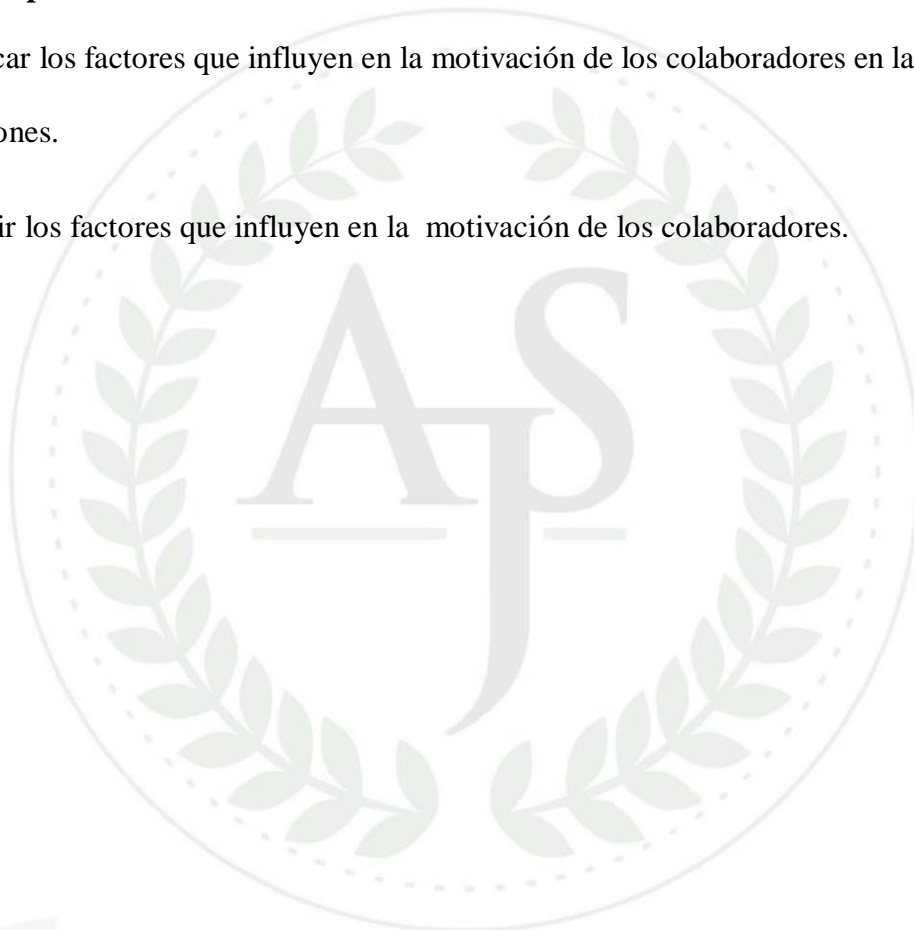
### Objetivo general

Analizar el impacto que tiene la motivación dentro de las empresas para conseguir el éxito organizacional.

### Objetivos específicos

Identificar los factores que influyen en la motivación de los colaboradores en las organizaciones.

Describir los factores que influyen en la motivación de los colaboradores.





## Contenido

Desde hace mucho tiempo atrás hasta la actualidad las organizaciones han optado por tener las mejores maquinarias y tecnologías para sus empresas, en la búsqueda del éxito organizacional y la consecución de sus objetivos. Pero ese éxito que buscan las organizaciones está más allá de tener la mejor tecnología y complemento, ya que se olvidan de los colaboradores, haciendo aparte un elemento importante para el funcionamiento de la misma, con lo cual muchas organizaciones pierden el rumbo y hacen fuertes sus falencias y se puede reflejar en los colaboradores, la mejor manera de llegar al éxito organizacional es dedicando tiempo y recursos a los colaboradores, haciéndolos importantes, que se sientan parte de los objetivos, darles tiempo pertinente para su crecimiento profesional para que estos tengan la motivación necesaria para dar el máximo en la organización.

### La motivación

Para entender todos los aspectos que se abordarán en referencia a la motivación laboral, es necesario partir desde la comprensión conceptual de la motivación. Existen un sin número de definiciones que definen la motivación y que vienen a ser el producto de diferentes estudios que se han realizado al presente tema. Con la intención de sustentar el presente artículo, se citan algunas definiciones:

Chiavenato (2000a: 68), afirma que la motivación se relaciona con la conducta humana, y es una relación basada en el comportamiento en donde éste es causado por factores internos y externos en los que el deseo y las necesidades generan la energía necesaria que incentiva al individuo a realizar actividades que lograrán cumplir su objetivo.



Delgado (1999: 56), define la motivación como el proceso mediante el cual las personas, al ejecutar una actividad específica, resuelven desarrollar unos esfuerzos que conduzcan a la materialización de ciertas metas y objetivos a fin de satisfacer algún tipo de necesidad y/o expectativa, y de cuya mayor o menor satisfacción van en dependencia del esfuerzo que determinen aplicar a futuras acciones.

González (2008: 52), puntualiza la motivación como un conjunto de procesos psíquicos que vinculada con los estímulos externos mantiene un intercambio con la personalidad que a la vez es influenciada por estos, generando o no satisfacción.

Tal como se han planteado algunas definiciones propuestas por diferentes autores, destacan el origen de la motivación en el individuo y convergen en que la necesidad es el punto de partida para generar la actitud necesaria y plantearse metas que generen el éxito. Sin embargo, una vez cubierta la necesidad, el individuo creará otras necesidades que continúen motivando las metas que desee alcanzar. (Peña y Villón, 2017, pág. 181-182)

La motivación es un elemento que necesitan todos los individuos para la consecución de objetivos en cualquier aspecto de la vida. En el ámbito laboral, se necesitan factores o herramientas que motiven a las personas a realizar un trabajo satisfactorio, para que las organizaciones tengan éxito, ya que muchas veces los objetivos de la empresa solo se pueden conseguir con la voluntad de los trabajadores (Hoyal, 2015). Para Csikszentmihalyi (2013) la activación motivacional no depende sólo de la novedad o interés intrínseco del trabajo en cuestión, sino de la correspondencia entre ésta y los recursos personales de los que se dispone para afrontar la situación en un equilibrio entre la competencia del individuo y el desafío implicado en la tarea, esto implica que si los



trabajadores se encuentran más activos y motivados son los que tienen mayor probabilidad de progresar en el ámbito laboral, y además aquellos que han cambiado de estatus se esfuerzan más en el trabajo y desarrollan más conductas de innovación (Ripoll, Caballer, Martínez, García y Peiró, 1988). Como consecuencia dentro de las organizaciones, la motivación de los trabajadores que la conforman es fundamental para obtener beneficios y buenos resultados. (Ruz, Jenny; Collarte, Peña, C y Urbina, E, 2019, pp 849).

### **Motivación Laboral**

La motivación laboral es catalogada como la fuerza psicológica que impulsa a las personas a iniciar, mantener y mejorar sus tareas laborales, la motivación conlleva al conjunto de actividades que se llevan a cabo para lograr la satisfacción de las necesidades y aplica a todos los comportamientos más elementales, como las tareas más complejas de las personas en sus puestos de trabajo

Esta definición de la motivación en el trabajo se considera pertinente, puesto que cada una de las aplicaciones va dirigida a conocer las necesidades de los miembros de un equipo para determinar cómo motivarlos (Marín, Ruiz & Henao, 2016)

Para comprender el comportamiento de los trabajadores, las empresas bien gestionadas deben utilizar mecanismos y estrategias para mejorar la motivación, para que todos los trabajadores colaboren y cooperen en el crecimiento de la organización para así tener diversidad sobre los tipos de pensamientos motivacionales, sus necesidades, su bienestar,



para así complementarlos con el trabajo y la dirección que le van dando a los objetivos propuestos (Diego Porras, 2018, págs. 1-17)

Por lo siguiente la motivación laboral es vista como una herramienta fundamental para lograr los objetivos organizacionales debido a que tiene distintas características que ayudan a que el empleado satisfaga sus necesidades internas por medio de incentivos económicos o no económicos con el fin de generar un mayor interés en el desarrollo de sus actividades, así como un sentimiento de retribución a la empresa.

Asimismo, es uno de los aspectos psicológicos más importantes para relacionar el desarrollo de las personas con las actividades laborales que hace que los empleados respondan las preguntas más comunes dentro del ambiente laboral, tales como ¿qué quiero yo como trabajador? y ¿qué quiero yo para la empresa donde trabajo? Teniendo claras estas preguntas, se pueden generar planes de acción que resuelvan cada uno de los objetivos propuestos en la compañía, haciendo de los trabajadores unos aliados importantes para obtener mejores resultados (RUIZ, 2019, págs. 1-15)

Por lo tanto, esta motivación lleva a una serie de comportamientos y conductas por parte de los empleados que generan la capacidad de actuar adecuadamente y desempeñarse de forma acertada, creando de esta manera un ambiente laboral más sano

La función de motivación, entendida como el conjunto de políticas y prácticas de recursos humanos orientadas a crear las condiciones para atraer, retener y conseguir que los empleados se sientan motivados a contribuir al logro de los objetivos organizativos al utilizar eficaz y



eficientemente sus competencias, está llamada a jugar un papel clave en el éxito de la organización.

Conseguir lo anterior hace imprescindible la detección y actualización periódica de las necesidades y prioridades de los empleados, puesto que las personas no solo difieren con respecto a estas necesidades y prioridades, sino que cambian o, cuanto menos, evolucionan a lo largo del tiempo cuando varían sus circunstancias personales o familiares, sus expectativas, valores, hábitos, etc. Solo de este modo es posible evaluar la idoneidad del sistema de recompensas utilizado por la organización y hacer los ajustes necesarios. En la actualidad, el medio más utilizado para diagnosticar la situación a que se enfrenta una organización respecto a la motivación y satisfacción de sus empleados son las encuestas de satisfacción laboral. En muchos casos, estas encuestas se basan en instrumentos ya validados (Taboada, 2018, págs. 1-19)

El aporte del presente estudio radica en que podremos conocer cuán motivados se encuentran los trabajadores frente a las labores que desempeñan diariamente y en qué medida se encuentran comprometidos con los objetivos estratégicos que presenta la institución. Del mismo modo, a partir de los resultados que se obtengan la Alta Dirección podrá plantear acciones de mejora lo que repercutirá en la imagen, objetivos y por sobre todo en los resultados de la institución que se proponga hacerla. Asimismo, a partir de éste trabajo se propone analizar la relación existente entre motivación laboral y el compromiso para poder establecer cómo es esa relación

En la actualidad toda organización busca que sus trabajadores se encuentren motivados y comprometidos con la labor que realizan puesto que son ellos los que realizan cotidianamente una serie de acciones, de modo que esta permita alcanzar sus



objetivos y en definitiva su misión. Como se sabe, “cuando una persona se encuentra motivada, se orienta hacia la meta, persiste y sobrepasa las dificultades que limitan su camino hacia el logro de dicha meta” (Puma & Estrada, 2020, págs. 1-9)

En muchos países del mundo es conocido que la falta de motivación laboral es un factor que perjudica a las organizaciones, debido a que genera la pérdida de recursos económicos, talento humano y sobre todo tiempo. Se sabe que los empleados que deciden abandonar a las organizaciones se llevan consigo habilidades y competencias que se le fueron proporcionadas en estas organizaciones, y esto causa problemas en el desempeño laboral.

Un personal desmotivado siempre será fácil de identificar por las señales que manifiestan como malestares, tardanzas, falta, baja productividad, etc. Estas personas en su mayoría se sienten casi nada valorados y es por la ausencia de reconocimiento dentro del entorno laboral y al ver que la empresa haga caso omiso o no se interese por los problemas de los trabajadores, estos deciden por abandonar la empresa y buscan otro centro de labores donde se sientan plenamente satisfechos.

Parte de la motivación se ve reflejada por el esfuerzo, dirección y persistencia que ejecuta un trabajador para cumplir y alcanzar sus objetivos. La energía está referida al esfuerzo y trabajo arduo considerando la calidad de tal esfuerzo y este debe ser enviado por la dirección que beneficie a la organización, para finalmente llegar a la persistencia de los empleados y lograr tales objetivos. Por otro lado, la motivación de un trabajador se elevará dependiendo a las recompensas que pueda recibir por parte de la organización. (Evaristo Salas, 2017, págs. 3-110)



## Factores internos y externos de la motivación

Uno de los objetivos que deben de cumplir las organizaciones es posibilitar a sus empleados mejorar su desempeño en el trabajo. Por esto, es necesario que las organizaciones identifiquen cuáles son los factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados y utilicen estrategias para que generen aumento del desempeño laboral aplicando así todos los conocimientos que obtengan del tema sin dejar de lado la misión y la visión que la organización posea.

Hablamos de 3 conceptos fundamentales que son muy necesarios a la hora de hablar de la motivación laboral y dan cuenta de los factores internos que se definen como “las condiciones personales de carácter cognitivo y afectivo, que permiten al individuo derivar sentimientos de agrado o desagrado de su experiencia con personas o con eventos externos específicos” (Toro, 1992, pág. 7), estos conceptos son la necesidad de logro, poder y afiliación. Aunque en las investigaciones que se han hecho sobre estos 3 términos que se ha dejado a un lado el concepto de poder para darle más importancia los términos de afiliación y logro, Mc Clelland junto a Atkison y Feather crean la teoría de las necesidades sociales en 1968 donde retoman de nuevo el termino de poder, dándole igual importancia a los otros dos restantes.

- Necesidad de logro: se evidencia a través del comportamiento que se caracteriza por la búsqueda de metas a mediano plazo, por el deseo de inventar, hacer o crear algo excepcional; por la intención de obtener un cierto nivel de excelencia, de aventajar a los otros. Sin embargo, solo se produce un comportamiento orientado hacia el logro cuando existe un nivel medio de dificultad o de probabilidad de obtener el resultado deseado



- Necesidad de poder: se manifiesta a través de los deseos o de las acciones que buscan ejercer un dominio, control o influencia, no solo sobre otras personas o grupos sino también sobre los medios que permiten adquirir o mantener el control

- Necesidad de afiliación: se puede inferir a partir de comportamientos que de alguna manera buscan obtener, conservar o restaurar una relación afectiva satisfactoria o con otra persona, como en relaciones amorosas o de amistad. En condición importante que la relación mantenida o deseada este impregnada de afecto.

Para hablar de los externos se definirá cuáles son los más relevantes y que espera un empleado de ellos, supervisión en tanto que el empleado sea evaluado y reconocido por sus méritos de manera justa, grupo de trabajo en cuanto que el empleado cuente con un grupo de personas que posibilite una relación productiva, contenido del trabajo en cuanto que las actividades desempeñadas por el empleado lo lleven a la creatividad y no a la monotonía, salario en cuanto a la retribución económica asociada al desempeño del puesto de trabajo y promoción en cuanto a recibir ascensos que permitan alcanzar una mayor responsabilidad en la empresa que pertenece. (García, Londoño y Ortiz, 2016, pp 3-4)

### Teoría de motivación

La motivación es el ente de retención y satisfacción del personal de una organización, porque se trata de personas con necesidades y sueños, la empresa debe motivarlas para que realicen una acción la cual estará recompensada con algún factor de interés de la persona o grupo de personas, en esta parte es importante recalcar que se debe conocer a cada grupo de trabajadores para poder



velar por sus necesidades individuales y que la forma de motivación dada este bien encaminada para lograr resultados óptimos, de esta forma se estudian seguidamente, varias teorías de las necesidades para poder entender y trazar estrategias por cada una.

### **Teoría de las necesidades de Maslow**

Cada ser humano es un mundo diferente, pero todos tienen de necesidades que deben ser entendidas para poder satisfacerlas y de esa forma incrementar la productividad. Al respecto, se estudia la pirámide de Maslow.

- **Fisiológicas:** Incluye las necesidades básicas del ser humano, las indispensables para el vivir como el hambre, la sed, el abrigo, el sexo y otras necesidades corporales. Las empresas exitosas cuentan dentro de sus instalaciones con lugares para comer o mínimamente deberían brindar de forma gratuita un snack a media mañana y media tarde, como tener calefacción o aire acondicionado para el mejor desenvolvimiento del trabajador.
- **De seguridad:** Abarca la seguridad y protección de daños físicos y emocionales, se puede citar la estabilidad laboral, seguridad del pago del salario, material de protección en caso de empresa industrial, como también son los seguros de salud para el individuo que trabaja en la organización como para toda su familia.
- **Sociales:** Incluye afectos, la sensación de pertenencia, aceptación y amistad, el ser humano es una persona totalmente sociable necesita sentirse parte de un grupo y poder crear lazos de amistad, para que estas necesidades sean satisfechas dentro de las organizaciones se tiene que hacer varias actividades como: - Team Building: En español



la construcción de equipo que si bien se utiliza más que todo para la introducción de equipos nuevos que sepa sus roles, la identidad de área y el trabajo en sinergia este ayuda a la fase preliminar de la socialización entre colegas. - Team Bonding: Son las actividades y el proceso destinado a crear lazos y cercanía entre funcionarios, consta de diferentes actividades que se pueden realizar en un Team Day (día de equipo) que puede estar acompañado de comida, juegos recreacionales, talleres y más, todo esto para poder crear un buen ambiente laboral entre cada uno de las personas que trabajan en la organización.

- De Ego: Referido a factores internos de estima, como el respeto a uno mismo, la autonomía y los logros; y factores externos como el status, el reconocimiento y la atención. En distintas empresas lanzan competencias al mejor desempeño estos Challenges sirven para mejorar la productividad y satisfacer este nivel de necesidades, cada trabajador se esfuerza para llegar al primer lugar y se crea lo que llamamos la competencia que afirmamos que es sana y productiva para la empresa sin embargo se debe tener un control específico para que esta no cree un ambiente tosco en el trabajo.

- De autorrealización: El impulso de ser lo que se es capaz de ser; incluye el crecimiento, alcanzar el potencial de uno y la autosatisfacción para este nivel se menciona el plan de carrera , que es una planificación individual profesional de los pasos que quiere seguir el trabajador , esta herramienta es monitoreada y seguida por el departamento del talento humano que le ayuda como base de datos para cuando existe un puesto vacante en la organización para el reclutamiento interno de esta manera potenciar,



entrenar y ayudar al trabajador en el ámbito que se quiera desempeñar siguiendo su plan de carrera.(Miranda, 2016, pp 4-5)

### **Teoría de dos factores de Motivación de Herzberg**

Frederick Herzberg, psicólogo americano, analiza la motivación en el trabajo desde una perspectiva externa, y no desde las necesidades individuales como en el caso anterior. Este autor considera que existen dos grupos de factores en lo referente a la motivación laboral: los factores higiénicos, que no producen motivación propiamente dicha pero cuya carencia genera insatisfacción, y los factores motivacionales, que están en el origen de la satisfacción en el trabajo.

#### Factores de higiene

- Sueldo y beneficios
- Política de la empresa y su organización
- Relaciones con los compañeros de trabajo
- Ambi-Supervisión
- Status
- Seguridad laboral
- Crecimiento
- Madurez
- Consolidación



### Factores de motivación

- Logros
- Reconocimiento
- Independencia laboral
- Responsabilidad
- Promoción (Herzberg, 1968)

Esta teoría nos ayuda a hacer hincapié en los factores motivacionales para realizar tácticas y estrategias para mejorar la satisfacción de los funcionarios y tener cuidado con los factores higiénicos para que no se cree insatisfacción laboralmente física.. (Miranda, 2016, pág. 4-5)

A día de hoy y en la actualidad en el mercado laboral se han venido presentando muchos cambios que afectan el sueldo, así como también las retribuciones en efectivo, y que estos ya no son los métodos más idóneos para motivar a los empleados de las empresas u organizaciones, es por esto que se han venido implementando otras formas de reconocer sus esfuerzos y hacerles sentir remunerados de la forma en que ellos se sientan muy motivados y alagados con el proceso, la motivación y el desempeño laboral son de los muchos problemas a los hoy en día se enfrentan las empresas, pues conseguir un equipo de talento humano con la mayor profesionalidad, compromiso, altamente motivado y responsable con los objetivos de la empresa.

## Teorías de motivación laboral

Hay dos tipos de teorías sobre motivación laboral, las que se centran en el proceso y las otras que se apoyan en el contenido. Según, Uriarte (2020) señala las teorías que centran en el proceso y el contenido:

Proceso:

- Teoría de las expectativas. Que tiene como supuestos que los trabajadores saben de sus objetivos y que alcanzarlos depende de su desempeño, que existe una relación entre el esfuerzo y el rendimiento laboral.
- Teoría de la equidad. Que postula que los empleados sopesan sus contribuciones a la empresa y las retribuciones que reciben.
- Teoría del establecimiento de metas. Que sostiene que el sujeto debe tener conciencia de la meta como algo por lo que se desea trabajar.
- Teoría del esfuerzo. Cuyo esquema es conductista: estímulo, respuesta, retribución.
- Necesidades aprendidas. Teoría que analiza las necesidades que impulsan la conducta: poder, logro y afiliación.
- Jerarquía de las necesidades. Que supone tres necesidades básicas en las personas que se desean satisfacer: sociales, fisiológicas, de protección, de consideración y autodesarrollo.
- Modelo jerárquico. Según el que las necesidades principales se engloban en tres dimensiones: de relación, de desarrollo personal y de crecimiento. ( Quiroz, F; Zambrano, R y Franco-Y, 2021, pp 191)

## Estado del arte de la motivación

Para Tayson (2006) la motivación se puede definir como «una fuerza interna que impulsa a los seres humanos a comportarse de diversas maneras y, por tanto, es una parte muy importante del estudio de la individualidad humana». Otra definición es la que presenta Arias y Heredia (2010:536): «la motivación está constituida por todos los factores capaces de proveer mantener y dirigir la conducta hacia un objeto». Mankeliunas (1990), citado por Alejo (1993), sostiene que la motivación es un conjunto genérico que nombra a las variables que pueden ser deducidas directamente de los estímulos externos pero que influye en la dirección, intensidad y coordinación de los modos de comportamiento, tendientes a alcanzar metas

El desempeño laboral es una herramienta que mide la armonía que existe entre los empleados y sus funciones, en una empresa. Esta herramienta brinda información sobre su desempeño y sus competencias individuales con la finalidad de identificar áreas de mejora continua que incrementen su colaboración al logro de los objetivos de la empresa. (Chiavenato, 2018, pág. 119)

La motivación es un proceso psicológico que se relaciona en el entorno de la amplitud dirección y persistencia de la conducta. Gran parte de esta actividad laboral está “motivada”. La conducta motivada resalta la identificación de dos grandes o más grandes conjuntos de aspectos del trabajo que son motivadores de la conducta laboral: motivadores del entorno laboral y motivador del contenido del trabajo. Los primeros hacen referencia a las características del ambiente en donde tiene lugar la actividad laboral y son de naturaleza material y social. Por otro



lado, el contenido del trabajo, hace referencia a aquellos aspectos del trabajo relacionados directamente con la actividad requerida para su desempeño.

La motivación desde la antigüedad para muchos estudiosos se ha considerado de gran interés e importancia. Los primeros intentos por explicar la naturaleza de la motivación humana fueron los pensadores griegos. Epicuro con la teoría en la que defiende que las personas están motivadas para buscar placer y evitar dolor, en cambio Sócrates trató de encontrar el porqué de la búsqueda de la felicidad en el hombre, pero Aristóteles basado en la observación de los hechos terminó concluyendo que algunas conductas humanas estaban relacionadas con los sentimientos de amor que dirigen el comportamiento (García Correa, Londoño Bolívar & Ortiz Pérez, 2016).

En este contexto la motivación y la satisfacción se puede evidenciar que ambas se encuentran estrechamente enlazadas en razón a la relación de dependencia que hay entre estos dos términos. A esto podemos manifestar que la motivación del recurso humano es fundamental y un objetivo necesario del administrador, ya que permite pronosticar el comportamiento individual y grupal del personal de trabajo, con la finalidad de guiarlo debidamente hacia la eficiencia en el desempeño de sus funciones y el cumplimiento de las metas y objetivos organizacionales (Jiménez, 2020, pág. 360)

### **El Factor Motivacional: clave de Éxito en las nuevas organizaciones**

El entorno actual en el que se desarrollan las organizaciones está inmerso en un sistema abierto e interconectado a un mundo cambiante que avanza vertiginosamente al ritmo de las necesidades que surgen cada día; están en un constante desafío por ser referentes, líderes de



mercado, modelos a seguir de sus competidores, perdurar en el tiempo y generar utilidades que creen satisfacción a sus dueños; en este proceso de cambio constante la estructura interna de las empresas y los líderes que las representan deben estar constantemente modificando sus comportamientos organizacionales, permitiendo que sus colaboradores generen los resultados proyectados ya que son estos grupos de personas quienes determinan el éxito o fracaso de una entidad. Desde esta perspectiva, la ausencia de mecanismos motivacionales para los colaboradores de la organización puede conducir a la desaparición operacional de la empresa.

La pregunta en esta situación sería ¿Qué pueden hacer las organizaciones para contar con personal altamente motivado, que genere resultados positivos acordes a las metas de la compañía? Es una pregunta con posibles respuestas acertadas y/o confusas, según la perspectiva desde la que se analice y se comprenda el factor motivación. La motivación en los seres humanos es tan cambiante y relativa que se es difícil unificar un concepto que la defina y brinde una “verdad universal”, ya que la motivación está condicionada a las necesidades que quiera el individuo suplir, las costumbres, región y época de la historia en la que se encuentre, entre otros factores que hacen que para cada persona su factor motivacional sea diferente y el papel de las organizaciones sea crucial y desafiante al momento de motivar a sus colaboradores. (Osorio M, Arango y Acosta, H. 2016, pp, 24- 25)



## Metodología

Dado que es una investigación que pretende explicar y analizar ¿la influencia que tiene la motivación laboral de los colaboradores en el éxito organizacional? Esta metodología optará por una investigación descriptiva, a partir del análisis del entorno, pues nos permitirá determinar la estrategia aplicada en las organizaciones.

La población que está acogida a este proyecto es la empresa “COLCAL” con la cual se tomarán los datos pertinentes para la investigación, esto nos permitirá saber qué tan motivados se encuentran los colaboradores de esta organización, así como también saber qué estrategias se usan para mantener una alta motivación, así mismo para tener información influyente para la investigación, como lo es el clima laboral, y los tratos interpersonales.

En definitiva, esta investigación descriptiva tomará un rumbo en donde se realizará un análisis del comportamiento de los colaboradores en la empresa, donde también se tendrá en cuenta los factores posibles que influyen en la motivación de esta, como pueden ser los factores internos como externos. Con la intención de recolectar información pertinente, para crear y diseñar nuevas estrategias o replantear las que se estén utilizando en la organización con el fin de mantener un buen rendimiento y un alto grado de motivación en la organización. Además, el tipo de enfoque que se realizará en dicha investigación será cualitativo. En el cual se elegirá como instrumento el método de la entrevista. Esta herramienta nos permitirá recopilar información suficiente que tendrá como finalidad una mejor interpretación y con esto llegar a una conclusión.



## Conclusión

La motivación es un elemento fundamental en las organizaciones, dado que esta influye en el rendimiento de los colaboradores, como también influye en el clima laboral y otras áreas organizacionales de las empresas, por lo que es de gran importancia mantener un alto nivel de motivación entre los colaboradores, con la presente investigación se pudo analizar algunos factores importantes que inciden con los colaboradores en el momento de motivar, con lo cual se puede ver que la motivación está ligada a la remuneración, sea dada en tiempo u otros recursos, los cuales benefician a los colaboradores y mantienen una estabilidad entre organización y colaboradores. Esto con base en la búsqueda del éxito organizacional y la consecución de los objetivos planteados por la empresa.

El desafío esencial que enfrentan las organizaciones en la actualidad demanda que se apliquen y se pueda crear estrategias que permitan una apropiada motivación laboral. El resultado final será la creación de un vínculo significativo los elementos necesarios para establecer la armonía y el equilibrio entre la organización y sus empleados. Lo cual permitirá compensar necesidades básicas, de esta manera el empleado sentirá la satisfacción de ser útil y valorado, sentir que su trabajo es un valor agregado a la organización; creando sentido de pertenencia y a su vez atmosfera de trabajo favorable que establece patrones de conducta, los cuales harán grata la convivencia en el creciente proceso social del individuo.

Algunas empresas utilizan gran parte de sus recursos en áreas o proyectos que pueden mantener al personal en un óptimo estado de satisfacción con la premisa de motivar e incentivar a lograr el éxito organizacional, donde se tenga puntos altos en los rendimientos y se cumplan las expectativas que se planteen las organizaciones.

## Referencias

Correa, G. D., Bolívar, L. C y Pérez, O. L. 2019. Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/index>, 8(12), 1-9.

<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326981>

Puma, M. 2020. La motivación laboral y el compromiso organizacional.

<https://www.researchgate.net/>, 23(3), 1-53. <http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>

Hoyes, M. D. 2016. Motivación del talento humano, la clave del éxito de una empresa.

[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_serial&pid=2521-2737&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_serial&pid=2521-2737&lng=es&nrm=iso),

9(13) 20-27. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2521-](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-)

<27372016000100005&lng=es&tlng=es>.

Rivas, P., Coromoto, E., Perero, V y Sabina G. 2018. Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=26483>,

3(7). 177-192. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011913>

Sánchez, R. J. L. 2020. Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa.

[http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_serial&pid=0718-0764&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_serial&pid=0718-0764&lng=es&nrm=iso) 31(2)

207-220. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200207>

Segura, C. C., Peregort, P. O. 2005 La motivación, factor clave en el rendimiento de las personas y en el resultado de las organizaciones. <https://dialnet.unirioja.es/>, 2(6) 1-4.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3249206>



Hernández, V. G., Bautista, M. G. 2018 Impacto de la motivación en el rendimiento laboral.

Caso de la compañía Cinépolis Sahuayo, México.

<https://bibliotecavirtual.unl.edu.ar/publicaciones> , 1(15) 117-130.

<https://doi.org/10.14409/rce.v1i0.7751>

Fuentes, M. N. N., Valle, B. A. J., y Vargas, M. Y. E. 2020 La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_serial&pid=2218-3620&lng=es&nrm=iso](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_serial&pid=2218-3620&lng=es&nrm=iso), 12(1) 359-

365. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000100359](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359)

Talledo, M., y Amaya, P. 2020 Motivación y compromiso laboral en conductores de transporte terrestre de personas, Trujillo-Perú.

<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/index> , 16(3) 77- 86.

<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/3015>

Torres, F. D., A. B. L., & Ibarguen, H. 2019. El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles Pymes: Caso Villavicencio, Colombia.

<https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/index>, 41(1) 9-24.

<https://doi.org/10.17981/econcuc.41.1.2020.Econ.1>

Rivera, P. Lalinde, H. A. Santos, F. D y Oreste, J. 2018. Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud.

<https://bonga.unisimon.edu.co/>, 39(16) 113-126.

<https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/2168>



Taboada, R. L. 2018. Un enfoque estratégico de la motivación laboral y la satisfacción laboral. <https://revistas.ceipa.edu.co/index.php/perspectiva-empresarial/index>, 5(2) 7-26  
<https://doi.org/10.16967/rpe.v5n2a1>

Puma, M. La motivación laboral y el compromiso organizacional.  
<http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2141>, 23(3) 67-91.  
<http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>

Salas, E y Cecilia, B. Influencia de la motivación laboral en la gestión de retención del personal de los centros comerciales de la ciudad de Huaraz. <https://repositorio.ucv.edu.pe/>, 22(12) 12-47. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28570>

Avella, R. A. F. Motivación Laboral: Un Camino Para Lograr Los Resultados Empresariales. <https://repository.usta.edu.co/>, 8(3) 3-10. <http://hdl.handle.net/11634/34146>

Pizarro Ruz, Jenny; Fredes Collarte, Dailet; Inostroza Peña, Carolina y Torreblanca Urbina, Elisa, (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud <https://www.redalyc.org>, vol. 24, núm. 87, <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29060499013>

Karol Osorio Marín, Adriana Arango y Ruiz Elsa Acosta Henao. (2016). La motivación como un factor clave de éxito en las organizaciones modernas  
<https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciassociales> Vol. 3 No. 2 pp 33-35,  
<https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciassociales/article/download/4484/4169/8203>

Lady Cecibel Quiroz-Figueroa, Stephany Salomé Zambrano-Rodríguez y José Alfredo Franco-Yozá, (2021). Liderazgo y motivación laboral: caso gobierno autónomo descentralizado



del cantón Chone <https://dialnet.unirioja.es> Vol. 6, No 4

<http://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es>

Fathi, S. & Mohamadkhani, K. (2017). Determining and ranking components for assessing the success achieved by inter-organizational networks <https://dialnet.unirioja.es> . Revista QUID (Special Issue). 1201-1215. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6158842>

Jandir Pauli, Renan Godinho-Bitencourt y Alessandra Costenaro-Maciel. (2019). Influence of the organizational support on Generation Y's work motivation. <https://www.redalyc.org/journal> vol. 35, N° 153, 2019, 388-398

[https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios\\_gerenciales/article/view/3266](https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/3266)

