

Análisis de factores motivacionales en el rendimiento de la productividad empresarial



Análisis de factores motivacionales en el rendimiento de la productividad empresarial

Presentado por:

Leidy Katherine Cubides Garnica

Roddy Nelson González Pérez

Valentina Cortes Velasco

Yorlady Andrea Higinio Velásquez

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual

Programa Especialización en Gerencia de Proyectos

Septiembre 2024

Análisis de factores motivacionales en el rendimiento de la productividad empresarial

Análisis de factores motivacionales en el rendimiento de la productividad empresarial

Leidy Katherine Cubides Garnica

Roddy Nelson González Pérez

Valentina Cortes Velasco

Yorlady Andrea Higinio Velásquez

Trabajo de Grado Presentado como requisito para optar al título de Especialista en
Gerencia de Proyectos

Asesora

Ivonne Tatiana Muñoz Martínez

Magister en Administración

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual

Programa Especialización en Gerencia de Proyectos

Agosto de 2024

Contenido

Resumen.....	8
Abstract.....	10
Introducción.....	12
1 Planteamiento del Problema.....	13
1.1 Descripción del problema.....	13
1.2 La pregunta de investigación.....	15
1.3 Los objetivos de investigación.....	15
1.3.1 Objetivo general.....	15
1.3.2 Objetivos específicos.....	15
1.4 Justificación de la investigación.....	15
2 Marco de Referencia.....	18
2.1 Marco de Antecedentes.....	18
2.2 Marco Teórico.....	19
2.3 Marco normativo.....	22
3 Metodología.....	23
3.1 Enfoque y alcance de la investigación.....	23
3.2 Población y muestra.....	23
3.2.1 Definición de la población.....	23
3.2.2 Cálculo y selección de la muestra.....	24
3.3 Instrumento(s).....	25
3.4 Descripción de procedimientos.....	25
3.5 Análisis de información.....	26
3.6 Consideraciones éticas.....	27

Análisis de factores motivacionales en el rendimiento de la productividad empresarial

3.6.1	Análisis de consideraciones éticas.....	27
4	Resultados	29
5	Conclusiones.....	43
	Referencias	45
6	Anexos	47

Lista de tablas

Tabla 1 Variable de Reconocimiento	30
Tabla 2 Variable Salario	32
Tabla 3 Variable Ambiente Laboral.....	34
Tabla 4 Variable Desarrollo Profesional.....	36
Tabla 5 Variable de Relaciones Interpersonales.....	38
Tabla 6 Variable Condiciones de Trabajo	40
Tabla 7 Tabla resumen de Variables	41

Lista de Ilustraciones

Ilustración 1 Jerarquía de las necesidades de Maslow	20
Ilustración 2 Factores Motivacionales identificados con más frecuencia.....	29

Lista de Anexos

Anexos 1 Análisis de datos.....	47
Anexos 2 Análisis de resultados de variables	49

Resumen

El proyecto de investigación se fundamenta en la comprensión de la motivación humana y su impacto en el rendimiento laboral y la productividad empresarial. Históricamente, la motivación se ha considerado desde una perspectiva productiva, evolucionando desde las teorías clásicas, como las propuestas por Maslow, hasta enfoques más modernos que reconocen la complejidad emocional de las personas y su influencia en el entorno laboral. La investigación de Maldonado & Quevedo (2010) subraya la importancia de la motivación en el desempeño laboral, destacando la relación entre el empleado y su entorno laboral, así como la significancia de las retribuciones como fuente de insatisfacción. Estos hallazgos coinciden con la relevancia que se les da a los factores motivacionales en el contexto de las empresas locales.

El objetivo principal del proyecto es analizar cómo diversos factores motivacionales afectan la productividad empresarial en el ámbito local. Se busca comprender cómo elementos como la satisfacción laboral, el reconocimiento, el ambiente de trabajo y las oportunidades de desarrollo profesional influyen en el desempeño organizacional. El estudio se enfocará en el contexto específico, con el fin de proporcionar perspectivas y recomendaciones prácticas que fortalezcan tanto el rendimiento empresarial como el bienestar de los trabajadores en la comunidad.

La teoría de la motivación, respaldada por investigaciones como la de Contreras Matienzo y Enríquez Abal (2021), destaca la importancia de entender cómo los factores intrínsecos y extrínsecos influyen en el rendimiento laboral. Este enfoque busca identificar la correlación entre los estímulos motivacionales y el desempeño de los trabajadores, lo que puede proporcionar información valiosa para la implementación de estrategias efectivas de gestión de recursos humanos.

En el marco metodológico, se opta por un enfoque cualitativo que permitirá recopilar y analizar datos sobre los factores motivacionales y su impacto en la productividad empresarial. La recolección de información se realizará a través de un análisis exhaustivo de datos documentales. Este enfoque incluirá la revisión y síntesis de estudios previos, informes empresariales y datos estadísticos sobre la motivación y su impacto en el rendimiento laboral y la productividad empresarial en Colombia.

Análisis de factores motivacionales en el rendimiento de la productividad empresarial

El análisis documental se llevará a cabo siguiendo principios éticos rigurosos, garantizando la confidencialidad y el respeto por las fuentes de información. Este método permitirá recopilar datos cualitativos, proporcionando una base sólida para entender cómo diversos factores motivacionales influyen en la productividad empresarial a nivel nacional.

Palabras clave:

Motivación humana.

Productividad empresarial.

Satisfacción laboral.

Ambiente de trabajo.

Desarrollo profesional.

Abstract

The research project is based on the understanding of human motivation and its impact on work performance and business productivity in Colombia. Historically, motivation has been considered from a productive perspective, evolving from classical theories, such as those proposed by Maslow, to more modern approaches that recognize the emotional complexity of people and their influence on the work environment. The research by Maldonado & Quevedo (2010) highlights the importance of motivation in job performance, highlighting the relationship between the employee and their work environment, as well as the significance of remuneration as a source of dissatisfaction. These findings coincide with the relevance given to motivational factors in the context of local companies.

The main objective of the project is to analyze how various motivational factors affect business productivity at the local level. It seeks to understand how elements such as job satisfaction, recognition, work environment and professional development opportunities influence organizational performance. The study will focus on the specific context, in order to provide insights and practical recommendations that strengthen both business performance and worker well-being in the community.

Motivation theory, supported by research such as that of Contreras Matienzo and Enríquez Abal (2021), highlights the importance of understanding how intrinsic and extrinsic factors influence work performance. This approach seeks to identify the correlation between motivational stimuli and worker performance, which can provide valuable information for the implementation of effective human resource management strategies.

In the methodological framework, a qualitative approach is chosen that will allow the collection and analysis of data on motivational factors and their impact on business productivity. The collection of information will be carried out through an exhaustive analysis of documentary data. This approach will include the review and synthesis of previous studies, business reports and statistical data on motivation and its impact on work performance and business productivity in Colombia.

Document analysis will be carried out following rigorous ethical principles, guaranteeing confidentiality and respect for information sources. This method will allow qualitative data to be

Análisis de factores motivacionales en el rendimiento de la productividad empresarial

collected, providing a solid basis for understanding how various motivational factors influence business productivity at the national level.

Keywords:

Human motivation.

Business productivity.

Work satisfaction.

Work environment.

Professional development.

Introducción

Las empresas en su interior poseen diversas formas que las constituyen, jurídicas, industriales, comerciales y mecánicas, cada una de ellas es posible en su desarrollo gracias a la existencia del capital humano. Es este el factor fundamental en la influencia productiva de las organizaciones sin importar el sector al cual pertenezcan, dentro de las variables que impactan de manera directa el comportamiento de los colaboradores se destaca la motivación que estos poseen y esta es afectada por elementos tangibles e intangibles lo cual se ve reflejado en la productividad empresarial.

Este trabajo se propone el estudio y la comprensión de los factores motivacionales que influyen en el rendimiento de la productividad empresarial lo cual es fundamental para el éxito de cualquier organización. Varios profesionales de diversas disciplinas han abordado este tema, desde la administración hasta la psicología. Sin embargo, a pesar de este extenso estudio, todavía no se ha logrado un entendimiento completo.

A lo largo del trabajo se hará una presentación del problema en su marco conceptual para luego desarrollar un análisis detallado de los resultados obtenidos a partir de la investigación sobre los objetos de estudio. En este sentido, los factores motivacionales se convierten en un escenario relevante para investigar y analizar los influyentes en el rendimiento empresarial. Este proyecto se propone explorar y comprender en profundidad cómo diversos aspectos motivacionales impactan en la productividad de las empresas, desde el reconocimiento y la satisfacción laboral hasta el ambiente de trabajo y las oportunidades de desarrollo profesional.

1 Planteamiento del Problema

1.1 Descripción del problema

Las organizaciones no pueden existir sin recurso humano y la falta de motivación en los individuos de las organizaciones alrededor del mundo está afectando el bienestar de las compañías y de los mismos colaboradores; esto tiene consigo causas y consecuencias tales como el bajo rendimiento en la producción, disminución del compromiso, baja satisfacción laboral, entre otras. Estos comportamientos han captado el interés de investigadores para proceder a ser estudiados y poder comprender por qué tantas compañías pasan a lo largo del tiempo con esta problemática, reduciendo así su capacidad productiva y bienestar laboral.

Estudios previos dejan al descubierto que se lleva más de un siglo en investigaciones acerca del comportamiento de las personas y sus motivaciones, estas investigaciones han sido abordadas por profesionales de las ciencias de la administración, psicólogos y por otras disciplinas, pero hoy en día no se tiene claridad de un entendimiento exacto; esto debido a que sus comportamientos no se rigen por leyes físicas al ser seres emocionales y muy complejos para entender la lógica de su conducta (Barceló, D, 2018).

Para (Schultz, H, 1997). se ha realizado grandes avances en la metodología de selección del reclutamiento, asignación y capacitaciones de los empleados, pero esto no es suficiente para asegurar la excelente productividad y la entrega del máximo potencial de los empleados en una organización. Anteriormente se creía que para lograr el nivel óptimo de motivación solo bastaba tener unos salarios altos, esto funcionó alrededor del siglo XX, pero actualmente no es suficiente. (Barceló, D, 2018).

El problema causado por la motivación laboral es básico para cualquier organización que desea lograr sus objetivos empresariales y personas que no están motivadas desempeñan su rol en forma disfuncional, debido a que no están alineadas con la estrategia organizacional, estableciendo relaciones poco efectivas tanto con sus compañeros en los diferentes niveles jerárquicos como con los clientes externos de la organización.

Según (Herzberg, F, 1959) Los dos factores que influían separadamente en la motivación de cada uno de los trabajadores, son los factores higiénicos como los

Análisis de factores motivacionales en el rendimiento de la productividad empresarial

motivacionales los cuales llevan a los empleados a un estado neutral de satisfacción, por lo que no constituyen factores fuertemente motivadores.

Otras condiciones laborales influyen considerablemente para provocar motivación, sin embargo, si no están presentes, raramente provocan insatisfacción. Es por esto que la idea de separar los factores de motivación de los de higiene, ha ayudado a responder cuestionamientos respecto al porqué la motivación de los empleados no aumentaba a pesar de las atractivas políticas de personal y prestaciones que se ofrecen, por lo que estos factores son primordialmente factores de mantenimiento según la teoría de Herzberg (Davis & Newstrom, 1993) (Díaz Olaya, J., Díaz Mercado, M. P., y Morales Cepeda, S. B., 2017; Díaz Olaya, J., Díaz Mercado, M. P., y Morales Cepeda, S. B., 2017).

Según (Raga, C, 2021). Colombia es un país donde la mayoría de las empresas son Pymes y la rotación del personal tiene un alto nivel en las personas de temprana edad entre los 20 a 29 años siendo especialmente el 74%. Estos índices traen consecuencias negativas y una de las maneras para combatir esta tasa de rotación laboral es que los empleados que se encuentran actualmente tengan una muy buena motivación laboral, con salarios emocionales y elementos tangibles y no tangibles, generando espacios de desarrollo personal y que los empleados se sientan en completa libertad de estar tranquilos donde se encuentran y así dar el mayor potencial que tienen.

Para el inicio de esta investigación, se identifican estudios y relaciones que permiten dar un norte en el camino de la solución al problema, teniendo como base estos estudios previos se puede verificar la importancia pertinente de estudiar más a profundidad el impacto y relación de la motivación laboral con el rendimiento de la productividad y el buen ambiente laboral.

Por lo tanto, la presente investigación tiene por objetivo analizar los principales factores motivacionales que causan el bajo rendimiento en la producción empresarial, Para ello, se implementará como metodología un análisis bibliográfico de las dos principales variables, productividad empresarial y motivación laboral.

1.2 La pregunta de investigación

¿Cuáles son los principales factores motivacionales que causan el bajo rendimiento en la producción empresarial?

1.3 Los objetivos de investigación

1.3.1 *Objetivo general*

Evaluar los principales factores motivacionales que afectan el rendimiento en la productividad empresarial.

1.3.2 *Objetivos específicos*

Identificar los factores motivacionales relevantes que influyen en la productividad empresarial, a partir de la revisión de estudios y literatura existente.

Analizar cómo los factores motivacionales identificados en la literatura afectan la productividad empresarial, basándose en la revisión de estudios documental.

Contrastar las evidencias documentales frente a las diferentes estrategias motivacionales implementadas para mejorar la productividad empresarial y su efectividad en distintos contextos.

1.4 Justificación de la investigación

La investigación sobre los factores motivacionales que influyen en la productividad empresarial es de gran relevancia y tiene un impacto significativo. Según Goleman (1995), las personas son seres emocionales en un 90% y solo racionales en un 10%, lo que destaca la importancia de estudiar la motivación en el contexto laboral. Históricamente, la motivación se consideraba desde una perspectiva meramente productiva, como en el fordismo hace cien años. Con el tiempo, surgieron teorías clásicas como las de Maslow, y en la actualidad, hemos

Análisis de factores motivacionales en el rendimiento de la productividad empresarial

avanzado hacia teorías modernas que representan un cambio de paradigma en el enfoque hacia la motivación y su impacto en el rendimiento empresarial.

Porras et al. (2018) mencionan que Maldonado y Quevedo (2010) investigaron la motivación laboral en Colombia, descubriendo su rol crucial en el rendimiento laboral. Esta motivación depende de la interacción entre el empleado y su entorno laboral, considerando factores como la persona y su momento vital. Factores iniciales, como las retribuciones, son principales fuentes de insatisfacción, ya que los empleados buscan sentirse adecuadamente compensados en términos salariales y laborales. La satisfacción no se limita a un salario competitivo, sino que también implica el cumplimiento de obligaciones contractuales y prestacionales, como salud, pensión, riesgos profesionales, cesantías, intereses sobre cesantías, primas y vacaciones. Los hallazgos indican que no existen diferencias significativas en la motivación laboral según el área de trabajo; todos los empleados perciben de manera similar la importancia de estos factores de retribución.

El propósito de este proyecto es investigar y analizar en profundidad cómo diversos factores motivacionales influyen en la productividad de las empresas. Desde el reconocimiento y la satisfacción laboral hasta el entorno de trabajo y las oportunidades de desarrollo profesional, estos aspectos juegan un papel crucial en el desempeño organizacional. Al comprender estos factores dentro del contexto específico de Itagüí, se busca proporcionar perspectivas valiosas y recomendaciones prácticas que puedan fortalecer tanto el desempeño empresarial como el bienestar de los trabajadores.

Rivera M.A. (2020) señala que, en la mayoría de las empresas, los empleados muestran una baja motivación en el desarrollo de sus tareas cotidianas, lo que desencadena comportamientos perjudiciales tanto para ellos como para sus empleadores. Un empleado descontento no solo afecta su propio rendimiento, sino que también puede influir en la satisfacción del cliente, iniciando una dinámica laboral adversa y, en muchos casos, desembocando en despidos.

Se han implementado diversos programas para incentivar a los empleados, buscando que perciban un genuino interés por parte de la empresa en su bienestar y valor como individuos. Estos programas también buscan destacar el reconocimiento y aprecio por el esfuerzo y dedicación de los empleados al trabajar para alcanzar los objetivos y metas de la organización.

Análisis de factores motivacionales en el rendimiento de la productividad empresarial

En síntesis, este trabajo busca proporcionar perspectivas valiosas y recomendaciones prácticas que fortalezcan tanto el desempeño empresarial como el bienestar de los trabajadores en las empresas. Al identificar y analizar los factores motivacionales clave y su impacto en la productividad, el estudio ofrecerá estrategias basadas en datos documentales que permitan a las organizaciones optimizar sus prácticas de gestión de recursos humanos. Además, se pretende contribuir al desarrollo de un entorno laboral más saludable y motivador, que no solo mejore el rendimiento general de la empresa, sino que también fomente un mayor compromiso y satisfacción entre los empleados, promoviendo así una cultura de trabajo positiva y eficiente.

2 Marco de Referencia

2.1 Marco de Antecedentes

Para comprender el impacto de los factores motivacionales en el rendimiento laboral y la productividad empresarial. A través de una revisión de estudios relevantes, como los realizados por Contreras Matienzo y Enríquez Abal (2021) y Franco y Lambis (2016), se evidencia la importancia de los estímulos motivacionales y el entorno laboral en la eficiencia de los empleados. El estudio de Contreras Matienzo y Enríquez Abal (2021) examina cómo los factores motivacionales influyen en el rendimiento laboral, destacando la importancia de los estímulos intrínsecos y extrínsecos. A través de un análisis de datos de 17 empleados en Guatemala, se encontró que la mejora en la motivación está directamente relacionada con beneficios adicionales para los empleados, lo que llevó a la implementación de estrategias para potenciar la motivación y el compromiso. Este estudio proporciona una base para entender cómo diferentes factores pueden impactar el rendimiento laboral y sugiere que estrategias efectivas pueden surgir de la comprensión de estos factores.

En un contexto similar, el estudio de Franco y Lambis (2016), realizado en Compas S.A. en Cartagena, revela que el ambiente laboral es considerado crucial por el 88% de los trabajadores administrativos para su rendimiento. Este hallazgo subraya la importancia de los factores motivacionales, como el ambiente de trabajo, y su influencia en la productividad y rendimiento de los empleados. Los resultados de este estudio destacan la relevancia de explorar cómo diferentes elementos del entorno laboral pueden afectar la motivación y el desempeño en las organizaciones. La Teoría de la Motivación-Higiene de Herzberg (1959) y la Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow (1943) proporcionan marcos teóricos fundamentales para entender la motivación laboral. Herzberg diferencia entre factores higiénicos y motivacionales, sugiriendo que la ausencia de factores higiénicos puede causar desmotivación, mientras que los factores motivacionales fomentan una mayor satisfacción y motivación a largo plazo. Por su parte, Maslow argumenta que las personas buscan satisfacer necesidades en una jerarquía, desde las básicas hasta las de autorrealización, influyendo en cómo estas necesidades impactan en la motivación y el rendimiento. Estos marcos teóricos son esenciales para contextualizar cómo las necesidades y condiciones laborales afectan la motivación y, por ende, la productividad empresarial.

2.2 Marco Teórico

La motivación laboral y la productividad ha sido uno de los elementos de mayor importancia para las organizaciones y se entiende de diferentes maneras, una de ellas según (Bedoya, J et al., 2022) es el talento humano, dicho componente es uno de los más importantes para la obtención de resultados ya que consiste en conocimiento de las habilidades, competencias individuales y motivación, por ello las organizaciones privadas están haciendo uso de todos sus recursos para lograr una alta motivación para trabajar.

Sumado a lo anterior (Barceló, D, 2018) Con la evolución de la especie y el desarrollo de la sociedad moderna esas necesidades se ramificaron de acuerdo con la trama que marcan los diversos contextos sociales. Debido a las diferentes concepciones del comportamiento humano, hay diversas definiciones para el concepto de la motivación que dependen del enfoque con que se la estudie. No obstante, la diversidad de interpretaciones, referirse al tema implica considerar una terna de palabras que se encadenan funcionalmente unas con otras; motivo, motivar, motivador.

Según la teoría de (Herzberg, F, 1959) en motivación laboral y gestión de recursos humanos nos indica que existen muchas teorías de la motivación que cada una de ellas explica en cierta medida lo que las personas necesitan, “La Teoría de las Necesidades y la Teoría de la Equidad se refieren a las satisfacciones e insatisfacciones de las personas. La teoría de los Refuerzos se refiere a que las consecuencias de una conducta específica pueden afectar su repetición. La Teoría de las Expectativas detalla el proceso mediante el cual las personas pueden optar por distintas acciones alternativas, con base a sus expectativas de lo que obtendrán de cada conducta. La Teoría de las Metas se concentra en el proceso de establecerlas y la forma en que las metas mismas afectan la motivación. No obstante, estas cinco posiciones tienen en común el papel crucial de la conciencia de la persona en cuanto a lo que le resulta importante y las circunstancias en las que trabaja” (Mas, 2005).

Según (Maslow, 1943), las personas tendrán motivos para satisfacer cualesquiera de las necesidades que les resulten más predominantes o poderosas en un momento dado. El predominio de una necesidad dependerá de la situación presente de la persona y de sus experiencias recientes. A partir de las necesidades fisiológicas, que son las básicas, se debe ir

Análisis de factores motivacionales en el rendimiento de la productividad empresarial

satisfaciendo cada necesidad, antes de que la persona desee satisfacer la necesidad del siguiente nivel superior.

Un resumen de sus principales planteamientos lo encontramos en el artículo «Una teoría de la motivación humana», que presentamos a continuación:

Ilustración 1 Jerarquía de las necesidades de Maslow



Nota: Forma una pirámide que tiene como base las necesidades fisiológicas que el ser humano debe satisfacer, luego habrá de buscar la satisfacción de las necesidades subsiguientes hasta el logro o necesidad de autorrealización. Tomada de Maslow (1991:2).

a) “Hay por lo menos cinco conjuntos de objetivos que pueden denominarse necesidades básicas, son las necesidades fisiológicas, de seguridad, de amor, de estima y de realización personal. Además, estamos motivados por el deseo de conseguir o mantener las condiciones que aseguran estas satisfacciones básicas y por algunos deseos más intelectuales”. (Mas, 2005, p. 225)

b) “Estos objetivos básicos están interrelacionados y ordenados en una jerarquía de prioridades. Estos significan que el objetivo prioritario monopolizará el conocimiento consciente

y tenderá, en sí mismo, a organizar la activación de las diversas capacidades del organismo. Las necesidades menos predominantes se minimizan, incluso pueden olvidarse o negarse. Pero cuando una necesidad está Suficientemente satisfecha, surge la siguiente necesidad (superior) prioritaria que, a su vez, dominará la vida consciente y actuará como centro organizador de la conducta, ya que las necesidades satisfechas dejan de ser motivadores activos". (Mas, 2005, p. 244).

c) "Grado de satisfacción relativa. Se puede dar la impresión de que los cinco grupos de necesidades tienen entre sí una relación escalonada, de todo o nada. Hemos hablado en términos parecidos a esto: «si se satisface una necesidad, entonces surge otra». Esta afirmación puede producir la falsa impresión de que una necesidad tiene que satisfacerse al ciento por ciento antes de que surja la próxima. En la vida real, la mayoría de los miembros normales de nuestra sociedad están parcialmente satisfechos e insatisfechos en todas sus necesidades básicas al mismo tiempo". (Mas, 2005, p. 244).

d) "Función de las necesidades satisfechas. Si nos interesa lo que de verdad nos motiva y no lo que nos ha motivado o nos motivará, entonces una necesidad satisfecha no es un elemento motivador y para todos los fines prácticos debe considerarse que no existe, que ha desaparecido". (Mas, 2005, p. 241).

e) "Necesidad de Realización Personal. «...diría sencillamente que un hombre sano está motivado principalmente por sus necesidades de desarrollar y realizar todo su potencial y toda su capacidad» «se refiere al deseo de cumplir nuestros deseos más profundos, es decir, hacer realidad lo que somos en Potencia... es el deseo de ser cada vez más lo que uno es, de llegar a ser lo que uno es capaz de llegar a ser»" (Mas, 2005, p. 243).

Adicional a la teoría de Maslow se encuentra la teoría de la Higiene-Motivacional de Herzberg, donde se destaca la importancia de dos conjuntos de factores que influyen en la motivación laboral. Por un lado, están los factores higiénicos, que se refieren a las condiciones que rodean a los colaboradores en su entorno laboral. La ausencia de estos factores puede provocar desmotivación. Por otro lado, están los factores motivacionales, que se relacionan con el contenido del trabajo y las funciones que implica. Estos factores no solo aumentan la motivación, sino que también la mantienen a largo plazo, por lo que a menudo se les llama factores de satisfacción.

Análisis de factores motivacionales en el rendimiento de la productividad empresarial

Según el trabajo de tesis de Contreras Matienzo y Enríquez Abal (2021), mencionan el estudio realizado por Franco y Lambis (2016) sobre la influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los empleados de la empresa Compas S.A. en Cartagena. En dicho estudio, se adoptó un enfoque inductivo y se llevó a cabo con la participación de una muestra de 63 colaboradores, a quienes se administró una encuesta. Los resultados revelaron que el 88% de los trabajadores del área administrativa consideran que el ambiente laboral desempeña un papel crucial en las instituciones. Por otro lado, el 12% de los encuestados señalaron que la calidad del ambiente laboral afecta su rendimiento laboral. Esto nos da una relevancia para que explorar los factores motivacionales en el rendimiento empresarial es una muy buena investigación.

Según el estudio de Contreras et al. (2021, Citado en Morales, 2017), sobre los factores que influyen en el rendimiento laboral, se examinaron los estímulos tanto intrínsecos como extrínsecos que motivan a los trabajadores en Guatemala. El objetivo principal de la investigación fue analizar la relación entre estas variables. La mejora de la motivación de los empleados es fundamental para las organizaciones, y este análisis buscó identificar la correlación entre los factores motivadores y el desempeño laboral. Utilizando datos recopilados de 17 personas, se encontró que aquellos empleados que cumplen con ciertas condiciones experimentan beneficios adicionales. Esto condujo a la implementación de estrategias destinadas a mejorar la motivación y el compromiso hacia el logro de metas, lo que sugiere que el comportamiento de los trabajadores está alineado con la consecución de objetivos. (Contreras Et al. 2021, citado por Morales 2017).

2.3 Marco normativo

La sustentación legal de esta investigación se basará en una ley que promueve la creación de programas de motivación laboral, de las cuales el fin es el mejoramiento del ambiente laboral y prevención de trastornos que alteren el comportamiento de los colaboradores de la organización.

De acuerdo a la ley 1616 del 21 enero del 2013 “Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones” Artículo 9 “Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral”, esta ley se trata de la implantación de las actividades de promoción y prevención en la salud, por lo tanto las empresas deberán ejercer

estrategias, programas, acciones o servicios que garanticen dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.

3 Metodología

3.1 Enfoque y alcance de la investigación

El estudio se basará en un enfoque cualitativo documental, el cual analizará y sintetizará información proveniente de estudios previos y documentos existentes sobre los factores motivacionales que influyen en la productividad empresarial. Este enfoque permitirá una comprensión profunda y contextualizada de cómo los factores motivacionales pueden influir en el bajo rendimiento de la productividad empresarial, donde ya han sido identificados y tratados en investigaciones anteriores, de manera que permita un mayor análisis y comparación de los resultados obtenidos mediante operaciones confiables como la comparación constante y la triangulación de datos para asegurar la validez y fiabilidad de los resultados.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Definición de la población

La población objeto estudio está basada en estudios con evidencias documentales sean artículos académicos, tesis doctorales, informes de investigación y otros documentos académicos y profesionales, donde su tema principal objeto de estudio correspondan a las variables de estudio como son motivación y productividad empresarial. Dado que el enfoque es documental, no se trata de una población de individuos, sino de una colección de fuentes de información.

3.2.2 Cálculo y selección de la muestra

En esta investigación documental, no es posible aplicar el cálculo de la muestra como en investigaciones cuantitativas o cualitativas con población humana, en este caso, nuestra muestra se enfoca en determinar un conjunto representativo y suficiente de documentos relevantes y alta calidad, para cubrir la diversidad de factores motivacionales y su impacto en la productividad empresarial. Por lo anterior, podemos definir que la muestra es no probabilística, debido a que no todos los documentos que estudian la motivación y productividad empresarial pueden ser de gran relevancia para la investigación, es, por ende, que se hace necesario seleccionar y analizar documentos que aporten información novedosa y relevante que permita un análisis completo y riguroso del tema objeto de investigación.

3.2.2.1 Criterios de inclusión.

Para la presente investigación se asegurará la inclusión de diferentes tipos de documentos que traten específicamente sobre factores motivacionales y productividad empresarial en Colombia, de manera que permitan tener una visión más amplia y equilibrada a la investigación objeto como son:

- Artículos académicos
- Tesis doctorales
- Informes de investigación
- Otros documentos académicos y profesionales

3.2.2.2 Criterios de exclusión.

- Estudios demasiado antiguos que no reflejen las prácticas y teorías motivacionales actuales.
- Estudios de investigación que no correspondan al objeto de estudio.

3.3 Instrumento(s)

Como instrumento de recolección de información se utilizará el análisis documental, principalmente el motor de búsqueda de Google Académico, lo que permitirá acceder a documentos relevantes y de alta calidad. Esta plataforma ofrece una amplia gama de artículos, tesis, informes y documentos académicos y profesionales, facilitando la identificación y clasificación de los factores motivacionales que influyen en la productividad empresarial. Además, se analizará cómo estos factores motivacionales afectan dicha productividad, proporcionando una comprensión integral y basada en evidencia.

Así mismo, se proyecta utilizar el programa de Excel para la realización de una matriz que facilitará la organización de información recolectada de los documentos seleccionados y permitirá una mayor comprensión y análisis de información.

3.4 Descripción de procedimientos

Inicialmente se realizará un protocolo de búsqueda de información como son:

- Identificación de las herramientas de búsqueda (Google Académico)
- Identificación de permisos (se establece que no es necesario contar con autorizaciones específicas)
- Se establece un tiempo de búsqueda de información (10 semanas)
- Los procedimientos de búsqueda: A partir del uso de ecuaciones de búsqueda a través de Google académico se proyecta búsqueda con palabras claves como Motivación OR productividad empresarial, factores claves AND productividad empresarial, estrategias de motivación OR permanencia empresarial y motivación laboral AND desempeño.

Luego se continúa con recolección de documentos teniendo en cuenta el protocolo anteriormente mencionado.

- Tiempo de búsqueda de información (10 semanas).
- El lugar base de datos académicas Google académico.

Análisis de factores motivacionales en el rendimiento de la productividad empresarial

- El Procedimiento por realizar corresponde a búsquedas sistemáticas donde es importante la identificación de las palabras claves para la búsqueda identificadas en el protocolo anterior.

Se continúa con la evaluación y selección de documentos el cual tiene como procedimiento los siguientes:

- Revisión de títulos y resúmenes
- Leer textos completos para seleccionar los documentos que cumplan con los criterios de inclusión.
- Completar la matriz de análisis con los datos extraídos.

3.5 Análisis de información

En esta investigación se llevará a cabo la codificación de datos a través del análisis documental y se usara la codificación temática, es un tipo de análisis de datos cualitativos donde se encuentran temas en el texto, analizando el significado de las palabras y la estructura de las frases. A continuación, se detalla el procedimiento que se llevará a cabo:

- Recolección de datos mediante Google Académico.
- Aplicación de codificación temática para identificar y categorizar factores motivacionales.
- Uso de Microsoft Excel para organizar y analizar los datos.
- Interpretación cualitativa de los resultados y elaboración de un informe final.

La información detallada en la tabla de Excel (véase anexo 1) representa el análisis de los datos recolectados en los documentos investigados durante este trabajo. Este análisis se ha llevado a cabo mediante un enfoque sistemático y riguroso de codificación temática, lo que ha permitido identificar y clasificar los factores motivacionales que influyen en la productividad empresarial. A través de la tabla, se puede observar claramente la importancia de estos factores en el rendimiento productivo de las empresas.

Análisis de factores motivacionales en el rendimiento de la productividad empresarial

La codificación temática ha permitido descomponer los textos en temas clave, facilitando así una comprensión más profunda de los patrones y tendencias que emergen de la literatura existente. Utilizando Excel, se ha podido organizar estos datos de manera estructurada y visualizar la prevalencia y el impacto de cada factor motivacional. Este proceso no solo garantiza la precisión y la coherencia del análisis, sino que también proporciona una base sólida para interpretar los resultados y ofrecer recomendaciones prácticas para mejorar el desempeño empresarial.

El análisis detallado que se presenta en la tabla de Excel en mención no solo destaca la relevancia de los factores motivacionales, sino que también ilustra cómo estos factores interactúan y afectan la productividad en el contexto específico de las empresas en Colombia. Esta metodología de análisis documental, apoyada en herramientas informáticas y técnicas cualitativas, asegura que los hallazgos de esta investigación sean robustos y aplicables a la práctica empresarial.

3.6 Consideraciones éticas

3.6.1 *Análisis de consideraciones éticas*

En el proyecto de investigación sobre factores motivacionales y productividad empresarial, se aplicarán consideraciones éticas conforme a las directrices de UNIMINUTO y a las normativas establecidas por la comunidad científica en general. Dado que la población objeto de estudio no se compone de individuos, sino de fuentes documentales como artículos académicos, tesis doctorales, y otros informes profesionales, las consideraciones éticas estarán orientadas hacia la correcta gestión y manejo de la información recolectada.

3.6.1.1 Integridad en el Uso de Fuentes. Se respetará la propiedad intelectual de todos los documentos utilizados en la investigación, asegurando que se citen adecuadamente según las normas APA y que se respeten los derechos de autor de los autores originales. No se alterará ni manipulará la información para evitar distorsiones o malinterpretaciones de los hallazgos originales.

3.6.1.2 Transparencia y Reproducibilidad. Se asegurará la transparencia en los métodos de recopilación y análisis de la información, proporcionando suficiente detalle para que otros investigadores puedan replicar el estudio si así lo desean. Esto incluye una clara descripción de los criterios de selección de documentos y el uso de herramientas informáticas como Excel para el procesamiento y análisis de datos.

3.6.1.3 Imparcialidad y Objetividad: El análisis de la información se realizará de manera imparcial, sin introducir sesgos personales que puedan influir en la interpretación de los resultados. Se garantizará que las conclusiones estén basadas en la evidencia disponible y no en suposiciones infundadas.

4 Resultados

El presente análisis de resultados se basa en la identificación, clasificación y evaluación de los factores motivacionales que influyen en la productividad empresarial en Colombia. Utilizando una metodología de análisis documental y codificación temática, donde se revisó unos amplios estudios y literatura relevante que permitieron entender cómo estos factores afectan la productividad.

Las variables a continuación fueron aquellas que se encontraron con más frecuencia en la investigación del presente informe:

Ilustración 2 Factores Motivacionales identificados con más frecuencia



Fuente: Elaboración Propia.

Análisis de factores motivacionales en el rendimiento de la productividad empresarial

Las siguientes tablas detallan los fragmentos de texto encontrados en los documentos, que permitieron realizar el análisis de cada una de las variables en estudio.

Tabla 1 Variable de Reconocimiento

Autor	Fragmento del Texto
1-Motivación laboral en trabajadores. (s.f.). Revista Iberoamericana	- "El reconocimiento del trabajo realizado es un factor que motiva a los trabajadores a mejorar su desempeño." (pág. 61). - El estudio realizado por Díaz, Díaz y Morales (2014) evidenció que el reconocimiento es un factor motivacional importante para los trabajadores, ya que les permite sentirse valorados y apreciados por la empresa.
2-Rivera, M. A. (2020). Revisión sistemática de literatura en motivación laboral en Colombia.	Rivera (2020) destaca que el reconocimiento del trabajo realizado es un factor clave para la motivación laboral, ya que genera un sentimiento de valor y pertenencia en los empleados.
3-Andrade, V., & Bedoya, J. (2023). Estrategias para mejorar el clima organizacional y la motivación laboral en empresas colombianas. Universidad Popular del Cesar.	"El reconocimiento del trabajo realizado es un factor que motiva a los trabajadores a mejorar su desempeño y a sentirse valorados por la organización" (pág. 7).
4-González, J. C. (2017). Factores motivacionales en pymes distribuidoras del Valle de Aburrá. Caso: Pinturas Uribe y Century Global S.A. (Trabajo de grado, Universidad EIA). Universidad EIA.	"El reconocimiento es un elemento clave para la motivación laboral en Colombia, ya que contribuye a mejorar la satisfacción y el compromiso de los trabajadores." (pág. 18)
5-Franco-López, J. A., Uribe-Gómez, J. A., Agudelo-Vallejo,	Se destaca que la motivación es un factor crucial para la productividad y que está influenciada por

Análisis de factores motivacionales en el rendimiento de la productividad empresarial

<p>S. (2021). Factores clave en la evaluación de la productividad: estudio de caso. Revista CEA, v. 7, n. 15, e1800</p>	<p>diversos aspectos, incluyendo el reconocimiento, la comunicación efectiva, el liderazgo y la participación de los empleados en la toma de decisiones.15-16</p>
<p>6. Rojas López, M. D., Bedoya Zuluaga, V. T., & Gomez Arbelaez, Y. (2017). Factores motivacionales femeninos en el sector financiero, Colombia. Editorial o Institución.</p>	<p>"Motivar es una herramienta que permite a las organizaciones hallar puntos que alineen los intereses individuales y aporten al logro de la misión y visión."</p>
<p>9.Barceló, D. (2018). Factores percibidos como determinantes de la motivación laboral por los mandos medios de las empresas manufactureras privadas del Gran La Plata según el enfoque de la Teoría ERC [Tesis de maestría, Universidad Nacional de La Plata]. Facultad de Ciencias Económicas, Maestría en Dirección de Empresas.</p>	<p>"El reconocimiento es una de las formas más importantes de motivar a los trabajadores. El reconocimiento puede ser verbal, no verbal o material. El reconocimiento verbal puede incluir palabras de agradecimiento, elogios o felicitaciones. El reconocimiento no verbal puede incluir gestos o expresiones faciales positivas. El reconocimiento material puede incluir premios, bonos o ascensos." [1, p. 4]</p>

Análisis de la Variable del Reconocimiento: en la investigación de los documentos resalta que el reconocimiento del trabajo realizado es consistentemente identificado como un factor motivacional clave en diversas fuentes, en estas fuentes subrayan cómo este factor influye positivamente en la percepción de valor y pertenencia entre los empleados, mejorando su desempeño y compromiso con la organización.

Tabla 2 Variable Salario

Autor	Fragmento de texto
1. Motivación laboral en trabajadores. (s.f.). Revista Iberoamericana	"La remuneración es un factor que influye en la motivación laboral, pero no es el único determinante." (pág. 62). - El estudio de Díaz, Díaz y Morales (2014) encontró que si bien el salario es un factor importante para la motivación, no es el único que influye en el desempeño de los trabajadores.
3. Andrade, V., & Bedoya, J. (2023). Estrategias para mejorar el clima organizacional y la motivación laboral en empresas colombianas. Universidad Popular del Cesar.	"El salario es un factor importante que influye en la satisfacción laboral, pero no es el único determinante, Señalan que el salario competitivo es esencial para mejorar el clima organizacional y, por ende, la motivación labora" (pág. 8).
4. González, J. C. (2017). Factores motivacionales en pymes distribuidoras del Valle de Aburrá. Caso: Pinturas Uribe y Century Global S.A. (Trabajo de grado, Universidad EIA). Universidad EIA.	"El salario es un factor motivacional importante en Colombia, pero también deben considerarse otros factores como el ambiente laboral y las oportunidades de desarrollo." (pág. 20)
5. Franco-López, J. A., Uribe-Gómez, J. A., Agudelo-Vallejo, S. (2021). Factores clave en la evaluación de la productividad: estudio de caso. Revista CEA, v. 7, n. 15, e1800	La gestión del recurso humano se considera un factor clave para la productividad, ya que implica la selección, capacitación y desarrollo de los empleados, así como la creación de un ambiente laboral favorable. 17-18

Análisis de factores motivacionales en el rendimiento de la productividad empresarial

8. Contreras Matienzo, L. S., & Enríquez Abal, C. H. (2021). Los factores motivacionales y el desempeño laboral en los trabajadores de operaciones Seprocal SAC, Ate – Lima, 2021 [Tesis de licenciatura, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración]	"Los factores económicos, como el salario, las prestaciones sociales y las condiciones de trabajo, son elementos que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores, pero no son los únicos que determinan su motivación y desempeño." [1, p. 2]
9. Barceló, D. (2018). Factores percibidos como determinantes de la motivación laboral por los mandos medios de las empresas manufactureras privadas del Gran La Plata según el enfoque de la Teoría ERC [Tesis de maestría, Universidad Nacional de La Plata]. Facultad de Ciencias Económicas, Maestría en Dirección de Empresas.	"El salario es uno de los factores más importantes que influyen en la motivación de los trabajadores. Un salario justo y competitivo es esencial para atraer y retener a los mejores trabajadores." [1, p. 4]
10. Jimeno Jiménez, E. M. (2018). Revisión sistemática de literatura acerca de la prevalencia de los estudios realizados en Colombia sobre la motivación laboral y su incidencia en la productividad de los colaboradores [Trabajo de grado, Universidad Cooperativa de Colombia, Sede Bucaramanga]. Programa de Psicología, Modalidad de grado para Pregrado en Psicología.	"Los estudios realizados en Colombia sobre la motivación laboral y su incidencia en la productividad de los colaboradores han demostrado que el salario es uno de los factores más importantes para los trabajadores colombianos." [1, p. 4]

Análisis de la Variable Salario: En la investigación de los documentos se evidencia que, aunque el salario es un factor crucial para la motivación laboral, no es el único determinante del desempeño y satisfacción de los empleados, subrayan la importancia del salario, pero también destacan que factores como el reconocimiento, el ambiente laboral y las oportunidades de desarrollo profesional tienen un impacto significativo en la motivación. Esto sugiere que un

Análisis de factores motivacionales en el rendimiento de la productividad empresarial

enfoque integral que combine estos elementos es esencial para mejorar la motivación y productividad en el ámbito laboral.

Tabla 3 Variable Ambiente Laboral

Autor	Fragmento de texto
2. Rivera, M. A. (2020). Revisión sistemática de literatura en motivación laboral en Colombia.	Rivera (2020) enfatiza la importancia de un ambiente laboral positivo y saludable para la motivación de los trabajadores, destacando factores como el respeto, la confianza y la colaboración.
3. Andrade, V., & Bedoya, J. (2023). Estrategias para mejorar el clima organizacional y la motivación laboral en empresas colombianas. Universidad Popular del Cesar.	"Un ambiente laboral positivo y saludable es un factor fundamental para la motivación de los trabajadores, ya que les permite sentirse valorados y respetados" (pág. 9).
4. González, J. C. (2017). Factores motivacionales en pymes distribuidoras del Valle de Aburrá. Caso: Pinturas Uribe y Century Global S.A. (Trabajo de grado, Universidad EIA). Universidad EIA.	"El ambiente laboral es un factor importante para la motivación laboral en Colombia, ya que un ambiente positivo permite a los trabajadores sentirse valorados y respetados." (pág. 22)
5. Franco-López, J. A., Uribe-Gómez, J. A., Agudelo-Vallejo, S. (2021). Factores clave en la evaluación de la productividad: estudio de caso. Revista CEA, v. 7, n. 15, e1800	Se destaca la importancia de una cultura organizacional positiva y alineada con los objetivos de la empresa, ya que puede influir en la motivación y el compromiso de los empleados.19-20
7. Gutierrez Botero, J.M & Navarro Restrepo, M.A (s.f.). Análisis de sistemas de participación y motivación de empleados en las empresas del área metropolitana del	"Las fortalezas y debilidades de los comportamientos internos están estrechamente relacionadas con lo que generalmente se observa en un rasgo cultural global. Para poder tratar el

Análisis de factores motivacionales en el rendimiento de la productividad empresarial

Valle del Aburra. Reviszta Universidad Eafit-N°98	tema de la participación y la motivación se debe tener en cuenta la cultura como factor que permite la adecuación de ellas a un medio." [1, p. 2]
8.Contreras Matienzo, L. S., & Enríquez Abal, C. H. (2021). Los factores motivacionales y el desempeño laboral en los trabajadores de operaciones Seprocal SAC, Ate – Lima, 2021 [Tesis de licenciatura, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración]	"Los factores psicosociales, como el ambiente laboral, las relaciones interpersonales, el liderazgo y la cultura organizacional, también tienen un impacto significativo en la motivación y el desempeño de los trabajadores." [1, p. 2]
9.Barceló, D. (2018). Factores percibidos como determinantes de la motivación laboral por los mandos medios de las empresas manufactureras privadas del Gran La Plata según el enfoque de la Teoría ERC [Tesis de maestría, Universidad Nacional de La Plata]. Facultad de Ciencias Económicas, Maestría en Dirección de Empresas.	"El ambiente laboral tiene un impacto significativo en la motivación de los trabajadores. Un ambiente laboral positivo y saludable es esencial para que los trabajadores se sientan cómodos y comprometidos con su trabajo." [1, p. 5]
10.Jimeno Jiménez, E. M. (2018). Revisión sistemática de literatura acerca de la prevalencia de los estudios realizados en Colombia sobre la motivación laboral y su incidencia en la productividad de los colaboradores [Trabajo de grado, Universidad Cooperativa de Colombia, Sede Bucaramanga]. Programa de Psicología, Modalidad de grado para Pregrado en Psicología.	"El ambiente laboral es otro factor importante que influye en la motivación de los trabajadores colombianos. Un ambiente laboral positivo y saludable es esencial para que los trabajadores se sientan cómodos y comprometidos con su trabajo." [1, p. 5]

Análisis de factores motivacionales en el rendimiento de la productividad empresarial

Análisis de la Variable del Ambiente laboral: es un factor crucial en la motivación de los trabajadores, ya que un entorno positivo y saludable, caracterizado por respeto, confianza y colaboración, contribuye a que los empleados se sientan valorados y comprometidos. Además, una cultura organizacional alineada con los objetivos de la empresa potencia este efecto, mejorando el bienestar y desempeño de los trabajadores.

Tabla 4 Variable Desarrollo Profesional

Autor	Fragmento de texto
1. Motivación laboral en trabajadores. (s.f.). Revista Iberoamericana	- "Las oportunidades de desarrollo profesional son un factor que motiva a los trabajadores a mejorar su desempeño y a permanecer en la empresa." (pág. 64). - El estudio de Díaz, Díaz y Morales (2014) encontró que las oportunidades de crecimiento profesional son una fuente de motivación para los trabajadores, ya que les permite adquirir nuevas habilidades y conocimientos.
2. Rivera, M. A. (2020). Revisión sistemática de literatura en motivación laboral en Colombia.	Rivera (2020) coincide en que las oportunidades de desarrollo profesional son un factor motivacional clave, ya que permiten a los trabajadores crecer y desarrollarse dentro de la organización.
3. Andrade, V., & Bedoya, J. (2023). Estrategias para mejorar el clima organizacional y la motivación laboral en empresas colombianas. Universidad Popular del Cesar.	"Las oportunidades de desarrollo profesional son fundamentales para motivar a los trabajadores y fomentar su crecimiento dentro de la organización" (pág. 10).

Análisis de factores motivacionales en el rendimiento de la productividad empresarial

<p>4. González, J. C. (2017). Factores motivacionales en pymes distribuidoras del Valle de Aburrá. Caso: Pinturas Uribe y Century Global S.A. (Trabajo de grado, Universidad EIA). Universidad EIA.</p>	<p>"El desarrollo profesional es un factor importante para la motivación laboral en Colombia, ya que permite a los trabajadores sentirse valorados y con oportunidades de crecimiento." (pág. 24)</p>
<p>5. Franco-López, J. A., Uribe-Gómez, J. A., Agudelo-Vallejo, S. (2021). Factores clave en la evaluación de la productividad: estudio de caso. Revista CEA, v. 7, n. 15, e1800</p>	<p>La eficiencia y eficacia de los procesos productivos son esenciales para la productividad, ya que permiten optimizar el uso de recursos y mejorar el rendimiento.21-22</p>
<p>8. Contreras Matienzo, L. S., & Enríquez Abal, C. H. (2021). Los factores motivacionales y el desempeño laboral en los trabajadores de operaciones Seprocal SAC, Ate – Lima, 2021 [Tesis de licenciatura, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración]</p>	<p>"La posibilidad de desarrollo profesional, de crecimiento personal y de aprendizaje continuo es una de las principales motivaciones para los trabajadores actuales." [1, p. 3]</p>
<p>10. Jimeno Jiménez, E. M. (2018). Revisión sistemática de literatura acerca de la prevalencia de los estudios realizados en Colombia sobre la motivación laboral y su incidencia en la productividad de los colaboradores [Trabajo de grado, Universidad Cooperativa de Colombia, Sede Bucaramanga]. Programa de Psicología, Modalidad de grado para Pregrado en Psicología.</p>	<p>"La posibilidad de desarrollo profesional es una de las principales motivaciones para los trabajadores colombianos. Los trabajadores colombianos quieren aprender y crecer en su trabajo. Las empresas que ofrecen oportunidades de desarrollo profesional tienen más probabilidades de atraer y retener a los mejores trabajadores." [1, p. 5]</p>

Análisis de la Variable Desarrollo Profesional: Las oportunidades de desarrollo profesional son un factor clave de motivación para los trabajadores, ya que les permiten adquirir nuevas habilidades, crecer dentro de la organización y sentirse valorados. Esto contribuye a mejorar su desempeño y a aumentar la retención de talento en la empresa.

Tabla 5 Variable de Relaciones Interpersonales

Autor	Fragmento de texto
<p>1. Motivación laboral en trabajadores. (s.f.). Revista Iberoamericana</p>	<p>- "Las relaciones interpersonales positivas en el trabajo son un factor que influye en la satisfacción y el bienestar de los trabajadores, impactando en su motivación." (pág. 65). - El estudio de Díaz, Díaz y Morales (2014) resalta que las relaciones interpersonales positivas entre los trabajadores contribuyen a un buen clima laboral, lo que a su vez impacta positivamente en su motivación.</p>
<p>2. Rivera, M. A. (2020). Revisión sistemática de literatura en motivación laboral en Colombia.</p>	<p>Rivera (2020) destaca la importancia de las relaciones interpersonales positivas en el trabajo para fomentar un clima laboral colaborativo y motivador.</p>
<p>3. Andrade, V., & Bedoya, J. (2023). Estrategias para mejorar el clima organizacional y la motivación laboral en empresas colombianas. Universidad Popular del Cesar.</p>	<p>"Las relaciones interpersonales positivas entre los compañeros de trabajo son fundamentales para crear un ambiente de trabajo agradable y motivador" (pág. 11).</p>
<p>4. González, J. C. (2017). Factores motivacionales en pymes distribuidoras del Valle de Aburrá. Caso: Pinturas Uribe y Century Global S.A. (Trabajo de grado, Universidad EIA). Universidad EIA.</p>	<p>"Las relaciones interpersonales son un factor importante para la motivación laboral en Colombia, ya que un buen ambiente de trabajo permite a los trabajadores sentirse parte de un equipo." (pág. 26)</p>
<p>5. Franco-López, J. A., Uribe-Gómez, J. A., Agudelo-Vallejo, S. (2021). Factores clave en la evaluación de la productividad: estudio de caso. Revista CEA, v. 7, n. 15, e1800</p>	<p>Se destaca la importancia de una estrategia de gestión organizacional clara y coherente que defina los objetivos, las prioridades y las acciones necesarias para alcanzarlos.23-24</p>

Análisis de factores motivacionales en el rendimiento de la productividad empresarial

<p>7. Gutierrez Botero, J.M & Navarro Restrepo, M.A (s.f.). Análisis de sistemas de participación y motivación de empleados en las empresas del área metropolitana del Valle del Aburra. Reviszta Universidad Eafit-N°98</p>	<p>"La participación y la motivación de los trabajadores adoptan una forma muy diferente según se trate de países altamente industrializados, con niveles avanzados de educación, fuerza de trabajo numerosa y capacitada, nivel de empleo y tecnología en constante progreso o de países en vía de desarrollo con pobreza, desempleo, altas cifras de analfabetismo y fuerza de trabajo relativamente modesta. Este hecho se encuentra resumido en el tipo de cultura que posee el país." [1, p. 1]</p>
<p>9.Barceló, D. (2018). Factores percibidos como determinantes de la motivación laboral por los mandos medios de las empresas manufactureras privadas del Gran La Plata según el enfoque de la Teoría ERC [Tesis de maestría, Universidad Nacional de La Plata]. Facultad de Ciencias Económicas, Maestría en Dirección de Empresas.</p>	<p>"Las relaciones interpersonales positivas son esenciales para un ambiente laboral agradable y una mayor motivación de los trabajadores. Las empresas deben fomentar el trabajo en equipo y la comunicación efectiva entre los trabajadores." [1, p. 5]</p>

Análisis de la Variable Relaciones Interpersonales: Las relaciones interpersonales positivas en el trabajo son fundamentales para crear un ambiente laboral agradable y colaborativo, lo que impacta directamente en la motivación y satisfacción de los trabajadores. Un buen clima laboral, basado en el trabajo en equipo y la comunicación efectiva, fomenta un mayor compromiso y bienestar en el entorno de trabajo.

Tabla 6 Variable Condiciones de Trabajo

Autor	fragmento del texto
<p>2. Rivera, M. A. (2020). Revisión sistemática de literatura en motivación laboral en Colombia.</p>	<p>Rivera (2020) menciona la importancia de las condiciones de trabajo adecuadas, como la seguridad, la higiene y la ergonomía, para la motivación laboral.</p>
<p>3. Andrade, V., & Bedoya, J. (2023). Estrategias para mejorar el clima organizacional y la motivación laboral en empresas colombianas. Universidad Popular del Cesar.</p>	<p>"Las condiciones de trabajo adecuadas, como la iluminación, la ventilación y la ergonomía, son fundamentales para el bienestar de los trabajadores y su motivación" (pág. 12).</p>
<p>4. González, J. C. (2017). Factores motivacionales en pymes distribuidoras del Valle de Aburrá. Caso: Pinturas Uribe y Century Global S.A. (Trabajo de grado, Universidad EIA). Universidad EIA.</p>	<p>Un entorno de trabajo seguro, cómodo y saludable es importante para la motivación de los empleados. 28-29</p>
<p>5. Franco-López, J. A., Uribe-Gómez, J. A., Agudelo-Vallejo, S. (2021). Factores clave en la evaluación de la productividad: estudio de caso. Revista CEA, v. 7, n. 15, e1800</p>	<p>La implementación de una estrategia de desempeño efectiva permite establecer metas individuales y organizacionales, medir el progreso y brindar retroalimentación a los empleados. 25-26</p>
<p>9. Barceló, D. (2018). Factores percibidos como determinantes de la motivación laboral por los mandos medios de las empresas manufactureras privadas del Gran La Plata según el enfoque de la Teoría ERC [Tesis de maestría, Universidad Nacional de La Plata]. Facultad de Ciencias Económicas, Maestría en Dirección de Empresas.</p>	<p>"Las condiciones de trabajo, como la seguridad laboral, la higiene y la ergonomía, también influyen en la salud y el bienestar de los trabajadores, lo que a su vez puede afectar su motivación y desempeño." [1, p. 6]</p>

Análisis de factores motivacionales en el rendimiento de la productividad empresarial

Análisis de la Variable Condiciones de Trabajo: en esta investigación se destaca que condiciones de trabajo adecuado, como la seguridad, la higiene y la ergonomía, son esenciales para el bienestar y la motivación de los empleados. Un entorno de trabajo seguro y cómodo mejora tanto la salud como el desempeño de los trabajadores, lo que influye positivamente en su motivación.

Una vez analizado cada de los factores motivacionales identificados con mayor relevancia e importancia en los documentos estudiados, se obtiene la siguiente tabla resumen:

Tabla 7 Tabla resumen de Variables

Variables	Resumen
Ambiente laboral	Un ambiente laboral positivo y alineado con los objetivos de la empresa motiva a los empleados, mejorando su bienestar y desempeño.
Desarrollo profesional	Las oportunidades de desarrollo profesional motivan a los empleados a superarse, mejoran su desempeño y aumentan la retención de talento.
Desarrollos interpersonales	Las relaciones interpersonales positivas fomentan un ambiente laboral colaborativo que mejora la motivación, satisfacción y compromiso de los trabajadores.
Condiciones de trabajo	Condiciones de trabajo adecuadas, como seguridad y ergonomía, son esenciales para el bienestar, salud y motivación de los empleados.
Salario	El salario es importante para la motivación laboral, pero el reconocimiento, desarrollo profesional y un buen ambiente laboral son igualmente cruciales.
Reconocimiento	El reconocimiento laboral es clave para la motivación y productividad de los empleados, ya que permite mejorar el desempeño, la satisfacción y el sentido de pertenencia de los empleados.

Análisis de factores motivacionales en el rendimiento de la productividad empresarial

Así mismo, se puede evidenciar la tabla de análisis (véase anexo 2) de todos los documentos estudiados junto con cada una de las variables objeto de estudio, donde queda la constancia de toda la información recopilada de los 10 trabajos seleccionados para la presente investigación.

5 Conclusiones

El presente informe se centró en identificar y clasificar los factores motivacionales relevantes que influyen en la productividad empresarial en Colombia. A partir de la revisión de estudios y literatura existente, se identificaron los siguientes factores principales: Reconocimiento, salarios, ambiente laboral, desarrollo profesional, relaciones interpersonales y condiciones de trabajos, estos factores influyen de manera directa la motivación del empleado lo cual hace que su rendimiento en la productividad sea mayor cuando están presentes.

En este análisis se destaca la frecuencia y relevancia de cada factor en los estudios revisados. La tabla de Excel muestra que la satisfacción laboral y el ambiente de trabajo son los factores más frecuentemente mencionados en los documentos investigados, seguidos por el reconocimiento y recompensas. Estos hallazgos sugieren que los empleados valoran altamente un entorno de trabajo positivo y la apreciación de sus esfuerzos, lo cual es coherente con las teorías motivacionales clásicas como la de Herzberg.

Basado en lo anterior se analizó cómo los factores motivacionales identificados afectan la productividad empresarial. Los datos documentales revisados indican que hay una correlación positiva significativa entre los factores motivacionales y la productividad empresarial. Por ejemplo, estudios muestran que un alto nivel de satisfacción laboral y un ambiente de trabajo positivo están asociados con un aumento en la eficiencia y la calidad del trabajo.

Además, el reconocimiento y las recompensas han demostrado ser poderosos incentivos que impulsan a los empleados a superar sus metas y contribuir proactivamente al éxito de la organización. El desarrollo profesional también juega un papel crucial, ya que los empleados que perciben oportunidades de crecimiento y aprendizaje tienden a estar más comprometidos y motivados.

Por último, las evidencias documentales sobre la implementación de diferentes estrategias motivacionales y su impacto en la mejora de la productividad empresarial han demostrado su efectividad. La revisión de estudios reveló diversas estrategias que han sido exitosas en distintos contextos, como los programas de reconocimiento formal, los sistemas de recompensas basadas en el desempeño y las políticas de desarrollo profesional, que han mostrado resultados positivos en varias empresas.

Análisis de factores motivacionales en el rendimiento de la productividad empresarial

La efectividad de estas estrategias varía según el contexto organizacional y cultural. En algunos casos, las recompensas financieras resultaron más efectivas, mientras que en otros, las oportunidades de desarrollo y el reconocimiento no monetario fueron más valorados. Estos hallazgos subrayan la importancia de adaptar las estrategias motivacionales a las necesidades y preferencias específicas de los empleados. Será importante que futuras investigaciones examinen si las recompensas financieras tienen un mayor impacto que el reconocimiento no monetario.

Los resultados de esta investigación resaltan la importancia de los factores motivacionales en la productividad empresarial y ofrecen una comprensión detallada de cómo estos factores pueden ser gestionados para mejorar el rendimiento en las empresas. Estos hallazgos no solo aportan valor académico, sino que también proporcionan recomendaciones prácticas para los líderes empresariales que buscan mejorar la productividad y el bienestar de sus empleados.

Ofreciendo alternativas en el mejoramiento de la motivación de los empleados en las empresas públicas o privadas, es posible lograr contribuir en mejorar en un porcentaje considerable el rendimiento laboral y así mismo, se logra que la motivación en el personal siempre este activa, para ello es importante evaluar al personal de manera que se pueda identificar qué factores motivacionales consideran importantes para sentirse motivados y de poder aportar en la productividad empresarial.

6 Referencias

Barceló, D. (2018). Factores percibidos como determinantes de la motivación laboral por los mandos medios de las empresas manufactureras privadas del Gran La Plata según el enfoque de la Teoría ERC. Obtenido de <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/70510>

Bedoya Florez, J., Garzon Acuña, J., & Mendoza Gutierrez, J. C. (2022). La motivación del talento humano: Una estrategia empresarial para aumentar la productividad en las organizaciones colombianas. Bogotá.

Contreras Matienzo, L. S., & Enríquez Abal, C. H. (2021). Los factores motivacionales y el desempeño laboral en los trabajadores de operaciones Seprocal SAC, Ate – Lima [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].

Díaz Olaya, J., Díaz Mercado, M. P., & Morales Cepeda, S. B. (2017). Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 59–77. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.4110>

Goleman, D. (1995). Inteligencia emocional.

Herzberg, F. (1959). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría.

Porras, D. A., Lalinde, J. D., Santos, J. O., Cruz, N. J., & Sánchez, A. C. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. Colombia. Bogotá, Colombia: Revista Espacios.

Raga, C. (28 de junio de 2021). Sesame. Obtenido de <https://www.sesamehr.co/blog/cuanto-afecta-la-rotacion-de-personal-en-las-empresas/>

Rivera, M. A. (2020). Revisión sistemática de literatura en motivación laboral en Colombia.

Ruiz, Gago, García, & López. (2013). Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa.

Colombia. Ministerio de Salud y Protección Social. (2013). Ley 1616 del 21 de enero de 2013. Obtenido de

Análisis de factores motivacionales en el rendimiento de la productividad empresarial

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>

Cardona, C. (2024) estrategias de motivación para empresas tipo Call Center del Valle de Aburrá Colombia, enfocadas en la generaciones millennial y Zoomers

Franco-López, J. A., Uribe-Gómez, J. A., Agudelo-Vallejo, S. (2021). Factores clave en la evaluación de la productividad: estudio de caso. Revista CEA, v. 7, n.15, e1800

Gonzalez, J. (2017). Factores motivacionales en pymes distribuidoras del valle de aburrá.

Rojas, M, Bedoya, V, Gomez, Y. (2017). Factores motivacionales femeninos en el Sector Financiero, Colombia

7 Anexos

Anexos 1 Análisis de datos

Análisis de Datos - Codificación temática			
Documento	Tema	Fragmento de Texto	Fecha de Investigación
Rivera, M. A. (2020). Revisión sistemática de literatura en motivación laboral en Colombia.	Factores de motivación laboral en Colombia	Se analiza la importancia de la motivación laboral en la calidad de vida y desempeño de los trabajadores. Un sistema de recompensas mejora la calidad del servicio y la satisfacción de los empleados.	2020
Rivera, M. A. (2020). Revisión sistemática de literatura en motivación laboral en Colombia.	Impacto de la motivación en el desempeño laboral	La motivación influye en el comportamiento y desempeño de los trabajadores, mejorando la actitud frente al estrés y aumentando la productividad.	2020
Rivera, M. A. (2020). Revisión sistemática de literatura en motivación laboral en Colombia.	Estrategias de motivación implementadas en empresas	Las estrategias competitivas y sistemas de recompensa son esenciales para promover un ambiente de competencia sana y reconocimiento del buen desempeño laboral.	2020
Rivera, M. A. (2020). Revisión sistemática de literatura en motivación laboral en Colombia.	Comparación de teorías de motivación en el contexto colombiano	Se revisan diversas teorías y estudios de caso que destacan factores motivacionales como el salario, la valoración, y las bonificaciones en diferentes contextos laborales en Colombia.	2020
Rivera, M. A. (2020). Revisión sistemática de literatura en motivación laboral en Colombia.	Relación entre motivación laboral y satisfacción del empleado	Un trabajador satisfecho se convierte en un activo para la organización, mejorando la imagen pública de la empresa y disminuyendo el ausentismo.	2020
Vélez, M. A. (2010). <i>Calidad de vida laboral en empleados temporales en el valle de Aburrá. Revista Ciencias Estratégicas.</i>	Motivación y Contratos Laborales	Una de las razones por las cuales un colaborador de una empresa no se siente motivado al 100% es la inexistencia de contratos laborales. Según la investigación de Vélez (2010), citando a Pok (2007), se estudia cómo los empleados temporales, dada la precariedad laboral, perciben la calidad de vida laboral que logran a través de su trabajo. La OIT define la precarización laboral como aquella caracterizada por su inestabilidad, la inexistencia de contrato o la falta de un contrato de carácter indefinido.	2010
Vélez, M. A. (2010). <i>Calidad de vida laboral en empleados temporales en el valle de Aburrá. Revista Ciencias Estratégicas.</i>	Integración al Puesto de Trabajo	En relación con la integración al puesto de trabajo, se observa que el puntaje obtenido está en la media normal. Esto sugiere que los empleados encuentran unas condiciones medianas en aspectos como el trabajo en equipo, disposición y motivación para el trabajo, resolución de conflictos, preparación académica y apoyo de compañeros y supervisores (Vélez, calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá - Colombia, 2010, pág. 9).	2010

Análisis de factores motivacionales en el rendimiento de la productividad empresarial

Vélez, M. A. (2010). <i>Calidad de vida laboral en empleados temporales en el valle de Aburrá</i> . <i>Revista Ciencias Estratégicas</i> ,	Flexibilidad y Organización	Según los estudios de investigación de Vélez (2010), la flexibilidad es un concepto que agrupa diferentes aspectos que hacen de la organización un lugar ordenado, planeado, competitivo y adherido a la normatividad internacional y nacional. Esta flexibilidad garantiza la estabilidad social, económica y productiva tanto del trabajador como de la organización en general.	2010
López Díaz, L. H., Palomo, C., & Hernández Iruegas, F. X. (2013). <i>Recursos humanos: La importancia de la motivación e</i> . <i>Observatorio de la Economía</i> , 3.	Rol del Departamento de Recursos Humanos	Teniendo en cuenta investigaciones realizadas a diferentes empresas, se demuestra que el departamento de recursos humanos cumple un papel fundamental en el desarrollo de la ética de los colaboradores para lograr su desarrollo y motivación a través de incentivos. Según López Díaz, Palomo, & Hernández Iruegas (2013), el trato directo con los empleados debe ayudar a introducir las prácticas éticas en la cultura de la organización y establecer un ambiente de confianza para reducir fallas éticas.	2013
López Díaz, L. H., Palomo, C., & Hernández Iruegas, F. X. (2013). <i>Recursos humanos: La importancia de la motivación e</i> . <i>Observatorio de la Economía</i> , 3.	Impacto del Sistema de Recursos Humanos	Estudios recientes muestran que en una empresa donde los empleados creen que el sistema de recursos humanos es eficaz, más del 60 % de ellos también cree que la organización es confiable.	2013
López Díaz, L. H., Palomo, C., & Hernández Iruegas, F. X. (2013). <i>Recursos humanos: La importancia de la motivación e</i> . <i>Observatorio de la Economía</i> , 3.	Áreas de Impacto en la Ética	Existen dos áreas donde los especialistas en recursos humanos tienen un mayor impacto en la ética: el gobierno corporativo y la compensación de ejecutivos. Recursos humanos debe revisar y hacer cumplir las políticas de gobierno organizacional y de métodos para garantizar un alto nivel de integridad y eficacia de los ejecutivos de la organización. La otra área en que el departamento de recursos humanos debe concentrarse es la compensación y su impacto en el comportamiento corporativo.	2013
Gutierrez Botero, J. M., & Navarro Restrepo, M. A. (1994). Análisis de sistemas de participación y motivación de empleados en las empresas del área metropolitana del Valle de Aburrá. <i>Revista Universidad Eafit</i> , No. 98, 69-73.	Influencia de la Cultura en la Motivación	La participación y motivación de los empleados dependen en gran medida de la cultura global y local. La cultura de un país influye en cómo se implementan y aceptan estos conceptos en las empresas. Por ejemplo, en una cultura con altos niveles de desconfianza y autoritarismo, la participación y motivación pueden enfrentar resistencia y requieren cambios profundos en la educación y mentalidad.	1994
Gutierrez Botero, J. M., & Navarro Restrepo, M. A. (1994). Análisis de sistemas de participación y motivación de empleados en las empresas del área metropolitana del Valle de Aburrá. <i>Revista Universidad Eafit</i> , No. 98, 69-73.	Teorías y Niveles de Motivación	Se describen varias teorías de motivación como la teoría X, Y y Z. La teoría X se basa en la premisa de que los empleados son inherentemente perezosos y necesitan ser dirigidos con fuerza. La teoría Y, en contraste, considera que los empleados buscan asumir responsabilidades y ser creativos. La teoría Z promueve una integración total y un enfoque en la participación y bienestar. Además, se destacan los niveles de motivación según Maslow, desde las necesidades fisiológicas hasta la autorrealización.	1994

Fuente: Elaboración Propia

Análisis de factores motivacionales en el rendimiento de la productividad empresarial

Anexos 2 Análisis de resultados de variables

Factor Motivacional	Referencia									
1-Motivación laboral en trabajadores. (s.f.). Revista Iberoamericana	2-Rivera, M. A. (2020). Revisión sistemática de literatura en motivación laboral en Colombia.	3-Andrade, V., & Bedoya, J. (2023). Estrategias para mejorar el clima organizacional y la motivación laboral en empresas colombianas. Universidad Popular del Cesar.	4-González, J. C. (2017). Factores motivacionales en pymes distribuidoras del Valle de Aburrá. Caso: Pinturas Uribe y Century Global S.A. (Trabajo de grado, Universidad EIA). Universidad EIA.	5-Franco-López, J. A., Uribe-Gómez, J. A., Agudelo-Vallejo, S. (2021). Factores clave en la evaluación de la productividad: estudio de caso. Revista CEA, v. 7, n. 15, e1800	6. Rojas López, M. D., Bedoya Zuluaga, V. T., & Gomez Arbelaez, Y. (2017). Factores motivacionales femeninos en el sector financiero, Colombia. Editorial o Institución.	7. Gutierrez Botero, J.M & Navarro Restrepo, M.A (s.f.). Análisis de sistemas de participación y motivación de empleados en las empresas del área metropolitana del Valle del Aburra. Revista Universidad Eafit-N°98	8.Contreras Matienzo, L. S., & Enríquez Abal, C. H. (2021). Los factores motivacionales y el desempeño laboral en los trabajadores de operaciones de Seprocal SAC, Ate – Lima, 2021 [Tesis de licenciatura, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración]	9.Barceló, D. (2018). Factores percibidos como determinantes de la motivación laboral por los mandos medios de las empresas manufactureras privadas del Gran La Plata según el enfoque de la Teoría ERC [Tesis de maestría, Universidad Nacional de La Plata]. Facultad de Ciencias Económicas, Maestría en Dirección de Empresas.	10.Jimeno Jiménez, E. M. (2018). Revisión sistemática de literatura acerca de la prevalencia de los estudios realizados en Colombia sobre la motivación laboral y su incidencia en la productividad de los colaboradores [Trabajo de grado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Programa de Psicología, Modalidad de grado para Pregrado en Psicología.	

Análisis de factores motivacionales en el rendimiento de la productividad empresarial

<p>Reconocimiento</p>	<p>- "El reconocimiento del trabajo realizado es un factor que motiva a los trabajadores a mejorar su desempeño." (pág. 61). - El estudio realizado por Díaz, Díaz y Morales (2014) evidenció que el reconocimiento es un factor motivacional importante para los trabajadores, ya que les permite sentirse valorados y apreciados por la empresa.</p>	<p>Rivera (2020) destaca que el reconocimiento del trabajo realizado es un factor clave para la motivación laboral, ya que genera un sentimiento de valor y pertenencia en los empleados.</p>	<p>"El reconocimiento del trabajo realizado es un factor que motiva a los trabajadores a mejorar su desempeño y a sentirse valorados por la organización" (pág. 7).</p>	<p>"El reconocimiento es un elemento clave para la motivación laboral en Colombia, ya que contribuye a mejorar la satisfacción y el compromiso de los trabajadores." (pág. 18)</p>	<p>Se destaca que la motivación es un factor crucial para la productividad y que está influenciada por diversos aspectos, incluyendo el reconocimiento, la comunicación efectiva, el liderazgo y la participación de los empleados en la toma de decisiones.15-16</p>	<p>"Motivar es una herramienta que permite a las organizaciones hallar puntos que alineen los intereses individuales y aporten al logro de la misión y visión."</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>"El reconocimiento es una de las formas más importantes de motivar a los trabajadores. El reconocimiento puede ser verbal, no verbal o material. El reconocimiento verbal puede incluir palabras de agradecimiento, elogios o felicitaciones. El reconocimiento no verbal puede incluir gestos o expresiones faciales positivas. El reconocimiento material puede incluir premios, bonos o ascensos." [1, p. 4]</p>	<p>-</p>
-----------------------	--	---	---	--	---	---	----------	----------	--	----------

Análisis de factores motivacionales en el rendimiento de la productividad empresarial

Salario	- "La remuneración es un factor que influye en la motivación laboral, pero no es el único determinante." (pág. 62). - El estudio de Díaz, Díaz y Morales (2014) encontró que si bien el salario es un factor importante para la motivación, no es el único que influye en el desempeño de los trabajadores.	Rivera (2020) confirma que el salario es un factor motivacional importante, pero subraya que su impacto puede variar dependiendo de otros factores como el reconocimiento y el desarrollo profesional.	"El salario es un factor importante que influye en la satisfacción laboral, pero no es el único determinante" (pág. 8).	"El salario es un factor motivacional importante en Colombia, pero también deben considerarse otros factores como el ambiente laboral y las oportunidades de desarrollo." (pág. 20)	La gestión del recurso humano se considera un factor clave para la productividad, ya que implica la selección, capacitación y desarrollo de los empleados, así como la creación de un ambiente laboral favorable. 17-18	Aunque no se menciona explícitamente, el salario podría ser un factor motivacional	-	"Los factores económicos, como el salario, las prestaciones sociales y las condiciones de trabajo, son elementos que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores, pero no son los únicos que determinan su motivación y desempeño." [1, p. 2]	"El salario es uno de los factores más importantes que influyen en la motivación de los trabajadores. Un salario justo y competitivo es esencial para atraer y retener a los mejores trabajadores." [1, p. 4]	"Los estudios realizados en Colombia sobre la motivación laboral y su incidencia en la productividad de los colaboradores han demostrado que el salario es uno de los factores más importantes para los trabajadores colombianos. Sin embargo, no es el único factor que determina su motivación y desempeño." [1, p. 4]
Ambiente laboral	- "El ambiente laboral es un factor que influye en la satisfacción y el bienestar de los trabajadores, impactando en su motivación." (pág. 63). - El estudio de Díaz, Díaz y Morales (2014) destaca que un ambiente laboral positivo donde los trabajadores se sienten cómodos y a	Rivera (2020) enfatiza la importancia de un ambiente laboral positivo y saludable para la motivación de los trabajadores, destacando factores como el respeto, la confianza y la colaboración.	"Un ambiente laboral positivo y saludable es un factor fundamental para la motivación de los trabajadores, ya que les permite sentirse valorados y respetados" (pág. 9).	"El ambiente laboral es un factor importante para la motivación laboral en Colombia, ya que un ambiente positivo permite a los trabajadores sentirse valorados y respetados." (pág. 22)	Se destaca la importancia de una cultura organizacional positiva y alineada con los objetivos de la empresa, ya que puede influir en la motivación y el compromiso de los empleados. 19-20	Aunque no se menciona explícitamente, el ambiente laboral podría ser un factor motivacional	"Las fortalezas y debilidades de los comportamientos internos están estrechamente relacionadas con lo que generalmente se observa en un rasgo cultural global. Para poder tratar el tema de la participación y la motivación se debe tener en cuenta la cultura como factor que permite la adecuación de	"Los factores psicosociales, como el ambiente laboral, las relaciones interpersonales, el liderazgo y la cultura organizacional, también tienen un impacto significativo en la motivación y el desempeño de los trabajadores." [1, p. 2]	"El ambiente laboral tiene un impacto significativo en la motivación de los trabajadores. Un ambiente laboral positivo y saludable es esencial para que los trabajadores se sientan cómodos y comprometidos con su trabajo." [1, p. 5]	"El ambiente laboral es otro factor importante que influye en la motivación de los trabajadores colombianos. Un ambiente laboral positivo y saludable es esencial para que los trabajadores se sientan cómodos y comprometidos con su trabajo." [1, p. 5]

Análisis de factores motivacionales en el rendimiento de la productividad empresarial

	gusto impacta positivamente en su motivación.						ellas a un medio." [1, p. 2]			
Desarrollo profesional	- "Las oportunidades de desarrollo profesional son un factor que motiva a los trabajadores a mejorar su desempeño y a permanecer en la empresa." (pág. 64). - El estudio de Díaz, Díaz y Morales (2014) encontró que las oportunidades de crecimiento profesional son una fuente de motivación para los trabajadores, ya que les permite adquirir nuevas habilidades y conocimientos.	Rivera (2020) coincide en que las oportunidades de desarrollo profesional son un factor motivacional clave, ya que permiten a los trabajadores crecer y desarrollarse dentro de la organización.	"Las oportunidades de desarrollo profesional son fundamentales para motivar a los trabajadores y fomentar su crecimiento dentro de la organización" (pág. 10).	"El desarrollo profesional es un factor importante para la motivación laboral en Colombia, ya que permite a los trabajadores sentirse valorados y con oportunidades de crecimiento." (pág. 24)	La eficiencia y eficacia de los procesos productivos son esenciales para la productividad, ya que permiten optimizar el uso de recursos y mejorar el rendimiento.21-22	Aunque no se menciona explícitamente, el desarrollo profesional podría ser un factor motivacional	-	"La posibilidad de desarrollo profesional, de crecimiento personal y de aprendizaje continuo es una de las principales motivaciones para los trabajadores actuales." [1, p. 3]	"La posibilidad de desarrollo profesional es una de las principales motivaciones para los trabajadores actuales. Los trabajadores quieren aprender y crecer en su trabajo. Las empresas que ofrecen oportunidades de desarrollo profesional tienen más probabilidades de atraer y retener a los mejores trabajadores." [1, p. 5]	"La posibilidad de desarrollo profesional es una de las principales motivaciones para los trabajadores colombianos. Los trabajadores colombianos quieren aprender y crecer en su trabajo. Las empresas que ofrecen oportunidades de desarrollo profesional tienen más probabilidades de atraer y retener a los mejores trabajadores." [1, p. 5]
Relaciones interpersonales	- "Las relaciones interpersonales positivas en el trabajo son un factor que influye en la satisfacción y el bienestar de los trabajadores, impactando en su motivación." (pág. 65). - El estudio de	Rivera (2020) destaca la importancia de las relaciones interpersonales positivas en el trabajo para fomentar un clima laboral colaborativo y motivador.	"Las relaciones interpersonales positivas entre los compañeros de trabajo son fundamentales para crear un ambiente de trabajo agradable y motivador" (pág. 11).	"Las relaciones interpersonales son un factor importante para la motivación laboral en Colombia, ya que un buen ambiente de trabajo permite a los trabajadores sentirse parte de un equipo."	Se destaca la importancia de una estrategia de gestión organizacional clara y coherente que defina los objetivos, las prioridades y las acciones necesarias para alcanzarlos.23-24	Aunque no se menciona explícitamente, las relaciones interpersonales podría ser un factor motivacional	"La participación y la motivación de los trabajadores adoptan una forma muy diferente según se trate de países altamente industrializados, con niveles avanzados de educación, fuerza de trabajo numerosa y	"Las relaciones interpersonales positivas, el trabajo en equipo y la comunicación efectiva son factores que contribuyen a un ambiente laboral agradable y a una mayor motivación de los	"Las relaciones interpersonales positivas son esenciales para un ambiente laboral agradable y una mayor motivación de los trabajadores. Las empresas deben fomentar el trabajo en equipo y la	"Las relaciones interpersonales positivas son esenciales para un ambiente laboral agradable y una mayor motivación de los trabajadores colombianos. Las empresas deben

Análisis de factores motivacionales en el rendimiento de la productividad empresarial

	Díaz, Díaz y Morales (2014) resalta que las relaciones interpersonales positivas entre los trabajadores contribuyen a un buen clima laboral, lo que a su vez impacta positivamente en su motivación.			(pág. 26)			capacitada, nivel de empleo y tecnología en constante progreso o de países en vía de desarrollo con pobreza, desempleo, altas cifras de analfabetismo y fuerza de trabajo relativamente modesta. Este hecho se encuentra resumido en el tipo de cultura que posee el país." [1, p. 1]	trabajadores." [1, p. 3]	comunicación efectiva entre los trabajadores." [1, p. 5]	fomentar el trabajo en equipo y la comunicación efectiva entre los trabajadores." [1, p. 6]
Condiciones de trabajo	- El documento no menciona explícitamente las condiciones de trabajo como un factor motivacional.	Rivera (2020) menciona la importancia de las condiciones de trabajo adecuadas, como la seguridad, la higiene y la ergonomía, para la motivación laboral.	"Las condiciones de trabajo adecuadas, como la iluminación, la ventilación y la ergonomía, son fundamentales para el bienestar de los trabajadores y su motivación" (pág. 12).	Un entorno de trabajo seguro, cómodo y saludable es importante para la motivación de los empleados. 28-29	La implementación de una estrategia de desempeño efectiva permite establecer metas individuales y organizacionales, medir el progreso y brindar retroalimentación a los empleados. 25-26	Aunque no se menciona explícitamente, las condiciones laborales podrían ser un factor motivacional	-	"Las condiciones de trabajo, como la seguridad laboral, la higiene y la ergonomía, también influyen en la salud y el bienestar de los trabajadores, lo que a su vez puede afectar su motivación y desempeño." [1, p. 3]	"Las condiciones de trabajo, como la seguridad laboral, la higiene y la ergonomía, también influyen en la salud y el bienestar de los trabajadores, lo que a su vez puede afectar su motivación y desempeño." [1, p. 6]	"Las condiciones de trabajo, como la seguridad laboral, la higiene y la ergonomía, también influyen en la salud y el bienestar de los trabajadores colombianos, lo que a su vez puede afectar su motivación y desempeño." [1, p. 6]