

FACTORES MOTIVACIONALES QUE INCIDEN EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES EN EL SECTOR COMERCIAL DE LA EMPRESA Z UBICADA EN BARRANQUILLA

Nombres y apellidos

LISETH PAOLA INSIGNARES CAMARGO

Código Estudiantil: 20182998410

SARA ISABEL OLMOS CERVERA

Código estudiantil: 20181992290

Trabajo de Investigación del Programa

ESPECIALIZACIÓN EN DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL

Tutor(es):

Enohemit Olivero Vega

RESUMEN

El presente trabajo investigativo fue desarrollado con el fin de conocer los factores motivacionales que inciden en la productividad de los colaboradores dentro de la organización Z, en la ciudad de Barranquilla, Atlántico. Así mismo, dar a conocer la importancia y cómo esta repercute de forma positiva y negativa en la productividad, afectando no sólo las meta y objetivos establecidos por la organización, sino también, la parte en la que los colaboradores se relacionan entre sí y la empresa. En este sentido, la motivación de un empleado aumenta cuando se cumplen tres necesidades psicológicas; autonomía, competencia y relación. A su vez, se hace énfasis en que las empresas deben brindarle a sus empleados oportunidades para desarrollar y utilizar sus habilidades y/o talentos por medio de la autonomía la cual, desempeña un papel crucial al momento de tomar control sobre sus acciones y decisiones. Cuando los empleados sienten que tienen la libertad de tomar decisiones relacionadas con el trabajo y que sus opiniones son valoradas, adquieren un mayor sentido de responsabilidad y compromiso, lo que conduce a una mayor motivación y productividad; considerando que la motivación es el impulso que tiene cada ser humano para llevar a cabo el cumplimiento de una meta u acción, así mismo como ejecutar una actitud o un comportamiento en específico. Este impulso puede ser generado por aspectos o situaciones internas como externas o bien sea

surgido de la mente de cada persona. Como resultado final, se definió que independientemente del sector al que pertenezcan, la cantidad de empleados y al sector que se dediquen, es vital velar por que haya un clima laboral agradable para los colaboradores de la organización, ya que estos dependen de la alta o baja productividad que se presente, donde se debe tener mantener una comunicación de forma eficaz y fluida sin importar el margen de jerarquía dentro de esta.

Palabras clave: Motivación, productividad, intrínseco, extrínseco, eficacia, eficiencia, bienestar, reconocimiento.

ABSTRACT

This research work was developed to understand the motivational factors that affect the productivity of employees within Organization Z in the city of Barranquilla, Atlántico. It also aims to highlight the importance of these factors and how they positively and negatively impact productivity, affecting not only the goals and objectives set by the organization but also the way employees interact with each other and with the company. In this context, an employee's motivation increases when three psychological needs are met: autonomy, competence, and relatedness. It is emphasized that companies should provide employees with opportunities to develop and use their skills and talents through autonomy, which plays a crucial role in taking control of their actions and decisions. When employees feel they have the freedom to make work-related decisions and that their opinions are valued, they gain a greater sense of responsibility and commitment, leading to increased motivation and productivity. Motivation is the drive that each human being has to achieve a goal or action, as well as to execute a specific attitude or behavior. This drive can be generated by internal or external aspects or situations or by the individual's own mind. As a final result, it was determined that regardless of the sector to which they belong, the number of employees, or the sector they are dedicated to, it is vital to ensure a pleasant work environment for the organization's employees, as this depends on the high or low productivity that is presented. Effective and fluent communication must be maintained regardless of the hierarchy within the organization.

Keywords: Motivation, productivity, intrinsic, extrinsic, efficacy, efficiency, well-being, recognition.

REFERENCIAS

1. Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267–299. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)
2. Apaza, M. (2016). Factores motivacionales y desempeño laboral en la municipalidad de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, Perú. Obtenido de <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/120/118>
3. Bernal Torres, C. A., & Sierra Arango, H. D. (2008). *Proceso Administrativo para las organizaciones del siglo XXI*. Naucalpan - Juárez (México): Pearson.
4. Bavaresco, M. (2001). *Proceso metodológico en la investigación (Cómo hacer un diseño de investigación)*. Maracaibo, Venezuela: Editorial de la universidad de la zulia.
5. Chiavenato, I. (2001). *Administración y proceso administrativo - Tercera Edición*. Bogotá: McGraw-Hill.
6. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
7. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. Springer Science & Business Media. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7>
8. Drucker, P. F. (1967). *The Effective Executive*. Harper & Row.
9. Drucker, P. F. (1973). *Management: Tasks, Responsibilities, Practices*. Harper & Row.
10. Gagné, M. (2003). The role of autonomy support and autonomy orientation in prosocial behavior engagement. *Motivation and Emotion*, 27(3), 199–223. <https://doi.org/10.1023/A:1025007614869>
11. Gallardo, J. (1991). *Elementos de investigación académica (1° edición)*. San José, Costa Rica: Editorial Universal Estatal a Distancia. Obtenido de

<https://repositorio.usam.ac.cr/xmlui/bitstream/handle/11506/1267/LEC%20MET%200007%202020.pdf>

12. Gagné, M. (2015). *The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory*. Oxford University Press.
13. García Ferrando, M. (1993). La encuesta. En: García, M., Ibáñez, J., & Alvira, F. *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de Investigación*. Madrid: Alianza Universidad Textos, pp. 141-170.
14. García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Revista Cuadernos de Administración*, 25(42), 43-61. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452009000200004
15. Gutiérrez, S. K. A. (2021). Empowerment y productividad laboral en un restaurante, Arequipa 2021. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88687/Guti%c3%a9rrez_SKA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
16. Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1988). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. Prentice Hall.
17. Herzberg, F. (1959). *Psicología Organizacional - Motivation at Work*. New York: John Wiley & Sons.
18. Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
19. Hernández, S., & Rodríguez, L. (2006). *Administración - Teoría general de la administración: origen, evolución y vanguardia*. México DF: McGraw-HILL.
20. Gallego, J., & Junca, M. (2009). Fuentes y servicios de información. Obtenido de https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/241/5/Fuentes%20de%20informaci%3%b3n%20I_M%3%b3dulo%201_Fuentes%20y%20servicios%20de%20informaci%3%b3n.pdf
21. Kotter, J. P. (1996). *Leading Change*. Harvard Business Review Press.

22. Maslow, A. (1970). Motivación y personalidad. Obtenido de <https://bataloso.com/wp-content/uploads/2021/09/Maslow-Abraham-Motivacion-Y-Personalidad.pdf>
23. Maslow, A. (1974). A theory of human motivation. Lulu.com.
24. Mamani Avendaño, Y. M., & Cáceres López, J. (2029). Desempeño laboral: una revisión teórica. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2260/Yini_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
25. Martín Vega, A. (1995). Fuentes de información general. Gijón: TREA. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2260/Yini_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
26. Alelú, M., Cantín, S., López, N., & Rodríguez, M. (2021). Estudios de encuestas. Obtenido de https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24005w/Estudio_cuentas_S13.pdf
27. Nelson, B. (1994). 1001 Ways to Reward Employees. Workman Publishing Company.
28. Latham, G. P., & Yukl, G. (1975). A review of research on the application of goal setting in organizations. *Academy of Management Journal*, 18(4), 824–845. <https://doi.org/10.2307/255379>
29. López, S. (2015). Bienestar laboral en los trabajadores de una empresa portuaria de Escuintla. Escuintla: Rafael Landívar. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Lopez-Shelvy.pdf>
30. Méndez, L., & Peña, J. (2007). Manual práctico para el diseño de la Escala de Likert. Obtenido de <https://revistas.lasallep.edu.mx/index.php/xihmai/article/view/101/88>
31. Pilligua, L. (2019). Clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio de caso: Hardepex Cía. Ltda. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>

32. Pink, D. H. (2009). Drive: The surprising truth about what motivates us. Riverhead Books.
33. Pineda, E. B., & Alvarado, E. L. (2008). Metodología de la Investigación (3ª ed.). Mexico DF: McGraw-Hill.
34. Pizarro Guerrero, P. M. (2021). Influencia de la motivación extrínseca en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa multiservicios de terminación de edificios. Obtenido de https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/3974/ADM-T030_74855312_T%20%20%20GUERRA%20PIZARROPAMELA%20MELISSA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
35. Quequejan, C. (2019). Motivación laboral, universidad peruana unión. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2630/Carolina_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
36. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *The American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
37. Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2017). Efectividad, eficacia, eficiencia en equipos de trabajo. *Revista de Administración*, 52(3), 45-60. <https://doi.org/10.1016/j.rausp.2017.02.005>
38. Sinek, S. (2014). *Leaders Eat Last: Why Some Teams Pull Together and Others Don't*. Portfolio.
39. Schermerhorn, J., Hunt, J., & Osborn, R. (2005). *Comportamiento organizacional*. México: Limusa
40. Sierra Bravo R. *Técnicas de Investigación social*. Madrid: Paraninfo, 1994.
41. Vroom, V. H. (1964). Work and motivation. pp. <https://psycnet.apa.org/fulltext/1964-35027-000.pdf>

42. Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. Wiley.
43. Villaseñor Rodríguez, I. (1998). Los instrumentos para la recuperación de la información: las fuentes. En I. de Torres Ramírez (Ed.). *Las Fuentes de Información: Estudios Teórico-prácticos* (pp. 29-42). Madrid: Síntesis
44. Zárate, (2006), Artículo de motivación intrínseca laboral y su relación con las variables personalidad, orientación a la meta y tesón.