

Factores motivacionales que influyen en el desempeño de los aprendices y practicantes de empresa de empaques sostenibles en Barranquilla

Nombres y apellidos

JOSÉ ANTONIO BOTERO NAVARRO
MARLYS JOHANNA CELIN TOVAR
MARLEN DEL CARMEN SOLANO DE LA CRUZ

Código estudiantil:

2024216267361
2024216268867
20151965578

Trabajo de Investigación presentado como requisito para optar el título de:

Especialista en Desarrollo Humano y Organizacional

Tutor(es):

ENOHEMIT OLIVERO VEGA

RESUMEN

La presente investigación se llevó a cabo en el marco académico de la Universidad Simón Bolívar, adscrita a la Facultad de Administración y Negocios, con el objetivo de identificar y analizar los factores motivacionales que influyen en el desempeño de los aprendices y practicantes durante su etapa productiva en una empresa líder en la fabricación de empaques sostenibles, ubicada en la ciudad de Barranquilla, Colombia. Este estudio parte de la necesidad de entender de qué manera los factores motivacionales impactan en la experiencia laboral y el rendimiento de los jóvenes en formación, quienes representan una fuerza de trabajo en proceso de desarrollo y un recurso estratégico para el futuro de la organización. En el contexto de esta empresa, los aprendices y practicantes que culminan su proceso productivo participan en entrevistas de retiro que permiten a la organización recopilar información sobre su experiencia, nivel de satisfacción y percepciones respecto al ambiente laboral. A partir de estas entrevistas se ha detectado que una parte de los participantes manifiestan no sentirse completamente satisfechos con su etapa formativa, lo que ha generado inquietudes dentro del área de gestión del talento humano. Esta situación plantea interrogantes importantes sobre las condiciones que podrían estar incidiendo negativamente en el desempeño y la motivación de los jóvenes durante su paso por la empresa. La motivación, entendida como un conjunto de factores internos y externos que estimulan el interés y el compromiso hacia una actividad, se ha convertido en un tema clave en la gestión del talento humano, especialmente en lo que respecta a las nuevas generaciones que ingresan al entorno laboral. Diversos estudios coinciden en que los niveles de motivación influyen directamente en el desempeño, la productividad y la satisfacción laboral de los empleados. En el caso de los aprendices y practicantes, estos factores pueden ser aún más relevantes, ya que están en una etapa crucial de desarrollo profesional, en la cual sus primeras experiencias laborales pueden moldear su visión del trabajo y su compromiso con el crecimiento personal y organizacional. La metodología empleada en esta investigación fue de tipo cuantitativo, con un enfoque deductivo. Se diseñó y aplicó un cuestionario estructurado con escala de Likert, el cual permitió obtener datos objetivos sobre las percepciones de los aprendices y practicantes en relación con diversos factores motivacionales. El cuestionario incluyó ítems relacionados con la asignación de tareas, el reconocimiento recibido, el

acompañamiento de los tutores, las oportunidades de aprendizaje, la comunicación organizacional, los incentivos ofrecidos y el entorno social y familiar de los participantes. La muestra estuvo compuesta por aprendices y practicantes activos o que recientemente habían culminado su etapa productiva. El análisis de los datos permitió identificar patrones significativos en las respuestas y establecer relaciones entre los factores motivacionales y el nivel de desempeño reportado por los jóvenes. Entre los hallazgos más relevantes se identificó que una mayor asignación de responsabilidades, acompañada de retroalimentación y seguimiento por parte de los tutores, se traduce en un incremento del compromiso y la motivación de los practicantes. Asimismo, los incentivos, tanto económicos como simbólicos (como el reconocimiento público, felicitaciones o certificaciones), son percibidos como elementos motivadores que generan sentido de pertenencia e impulsan un mejor desempeño. Por otro lado, también se evidenció que las condiciones del entorno familiar y social influyen notablemente en el estado emocional y actitudinal de los jóvenes, lo cual se refleja directamente en su desempeño dentro de la organización. Otro hallazgo importante fue la percepción de los practicantes respecto a la cultura organizacional y el ambiente de trabajo. Aquellos que reportaron sentirse valorados, escuchados y respetados mostraron una mayor disposición al aprendizaje, así como una actitud más proactiva frente a los retos laborales. En contraste, quienes no percibieron una cultura de apoyo o integración manifiestan menores niveles de motivación y una experiencia menos satisfactoria. En conclusión, esta investigación confirma que los factores motivacionales tienen un impacto significativo en el desempeño de los aprendices y practicantes durante su etapa productiva. Elementos como la asignación de tareas significativas, el reconocimiento, la calidad del acompañamiento, los incentivos ofrecidos y el contexto personal de cada individuo son determinantes en la calidad de la experiencia formativa. Estos hallazgos ofrecen a la empresa una base sólida para mejorar sus programas de prácticas, implementar estrategias de motivación efectivas y fortalecer su modelo de formación de talento joven. Finalmente, se recomienda a la organización analizar estos resultados y considerar la incorporación de políticas orientadas a potenciar el bienestar y la motivación de los aprendices. Esto no solo beneficiará su rendimiento individual, sino que también contribuirá al desarrollo de una cultura organizacional más inclusiva, empática y orientada al crecimiento continuo.

Palabras clave: Motivación laboral, Prácticas empresariales, Formación profesional, Experiencia formativa, Factores Motivacionales, Desempeño Laboral.

ABSTRACT

This research was conducted within the academic framework of Simón Bolívar University, under the Faculty of Business and Administration, with the objective of identifying and analyzing the motivational factors that influence the performance of apprentices and interns during their productive stage in a leading company in the manufacturing of sustainable packaging, located in the city of Barranquilla, Colombia. This study arises from the need to understand how motivational elements impact the work experience and performance of young individuals in training, who represent a developing workforce and a strategic resource for the organization's future. In this company, apprentices and interns who complete their productive stage participate in exit interviews, allowing the organization to gather information about their experience, level of satisfaction, and perceptions regarding the work environment. These interviews have revealed that some participants express not feeling completely satisfied with their formative stage, raising concerns within the human talent management area. This situation presents important questions about the conditions that may be negatively affecting the performance and motivation of young people during their time in the company. Motivation, understood as a set of internal and external factors that stimulate interest and commitment to an activity, has become a key topic in human talent management, especially concerning the new generations entering the workforce. Various studies agree that motivation levels directly influence performance, productivity, and job satisfaction. In the case of apprentices and interns, these factors may be even more relevant, as they are at a crucial stage of professional development, in which their first work experiences can shape their view of work and their commitment to personal and organizational growth. The methodology used in this research was quantitative, with a deductive approach. A structured questionnaire with a Likert scale was designed and applied, which made it possible to obtain objective data on the perceptions of apprentices and interns regarding various motivational factors. The questionnaire included items related to task assignment, recognition received, support from tutors, learning opportunities, organizational communication, incentives offered, and the social and family environment of the participants. The sample consisted of active apprentices and interns or those who had recently completed their productive stage. The data analysis made it possible to identify significant response patterns and establish relationships between motivational factors and the performance levels reported by the young participants. Among the most relevant findings, it was identified that assigning greater responsibilities, accompanied by feedback and guidance from tutors, results in increased commitment and motivation among interns. Likewise,

both economic and symbolic incentives (such as public recognition, praise, or certifications) are perceived as motivational elements that foster a sense of belonging and drive better performance. Additionally, it was shown that the conditions of the family and social environment have a significant impact on the emotional and attitudinal state of the youth, which is directly reflected in their performance within the organization. Another important finding was the perception of the organizational culture and work environment by the interns. Those who reported feeling valued, heard, and respected showed a greater willingness to learn and a more proactive attitude toward work challenges. In contrast, those who did not perceive a supportive or inclusive culture reported lower levels of motivation and a less satisfying experience. In conclusion, this research confirms that motivational factors have a significant impact on the performance of apprentices and interns during their productive stage. Elements such as meaningful task assignments, recognition, the quality of support received, incentives offered, and each individual's personal context are key determinants in the quality of their formative experience. These findings provide the company with a solid foundation for improving its internship programs, implementing effective motivational strategies, and strengthening its model for developing young talent. Finally, it is recommended that the organization analyze these results and consider incorporating policies aimed at enhancing the well-being and motivation of apprentices. This will not only improve their individual performance but also contribute to the development of a more inclusive, empathetic, and growth-oriented organizational culture.

Keywords: Work motivation, Business internships, Professional training, Formative experience, Motivational factors, Job performance.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Álvarez, B. Porraspita, D. A., & Indacochea, B. (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 9(2), 147-158. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>
2. Argoti, E. (2020). Relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral. *Ciencia & Salud*, 3(11), 41-46. <http://revistas.usc.edu.co/index.php/CienciaySalud/article/view/505>
3. Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W.H. Freeman and Company.
4. Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3rd ed.). University of Chicago Press.
5. Biggs, J., & Tang, C. (2011). *Teaching for quality learning at university* (4th ed.). Open University Press.
6. Biggs, J., & Tang, C. (2011). *Teaching for quality learning at university: What the student does* (4th ed.). Open University Press.
7. Bohórquez, Emanuel, Pérez, Maritza, Caiche, William, & Benavides Rodríguez, Arturo. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. Epub 02 de junio de 2020. Recuperado en 07 de agosto de 2024, http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es
8. Brookfield, S. D. (2013). *The skillful teacher: On technique, trust, and responsiveness in the classroom* (2nd ed.). Jossey-Bass.
9. Brookfield, S. D. (2013). *The skillful teacher: On technique, trust, and responsiveness in the classroom* (2nd ed.). Jossey-Bass.
10. Campo, R., & Borrero, A. (2022). Clima organizacional y desempeño de estudiantes en práctica en el sector manufacturero de Soledad, Atlántico. *Revista Ciencias Sociales y Humanas*, 8(2), 34-49.
11. Cepal. (2019). *Juventud y desigualdades en América Latina y el Caribe*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). <https://www.cepal.org/es/publicaciones>
12. Chiavenato, I. (2019). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill Education.
13. Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos* (9.^a ed.). McGraw-Hill.
14. Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos* (9.^a ed.). McGraw-Hill.

15. Chiavenato, I., & Sapiro, L. (2020). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill Education.
16. Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones*. (9ª Ed) México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES.
17. 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
18. 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
19. Erazo, D., & López, C. (2020). Factores que influyen en el desempeño laboral de practicantes universitarios. *Revista Ciencias de la Educación*, 11(2), 150–167.
20. Fuentes, L., & Guerrero, M. (2020). Prácticas profesionales en empresas sostenibles: desafíos motivacionales para aprendices del SENA. *Revista Científica Pensamiento y Acción*, 5(1), 20-33.
21. Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
22. García, L., & Rodríguez, J. (2023). La alineación de metas personales y organizacionales: clave para la retención del talento joven. *Revista Iberoamericana de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 39(1), 75–89. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2023.01.006>
23. Goleman, D. (2006). *El líder resonante crea más*. Editorial Urano.
24. Goleman, D. (2006). *El líder resonante crea más: El poder de la inteligencia emocional en la dirección de empresas*. Editorial Urano.
25. Goleman, D. (2006). *El líder resonante crea más: El poder de la inteligencia emocional en la dirección de empresas*. Editorial Urano.
26. Goleman, D. (2015). *La inteligencia emocional en la empresa*. Editorial Kairós.
27. Goleman, D. (2015). *La inteligencia emocional en la empresa*. Editorial Kairós.
28. Gómez, L., & Álvarez, C. (2021). Factores motivacionales y desempeño de aprendices del SENA en empresas del sector industrial de Antioquia. *Revista Gestión y Saber*, 18(1), 77-92.
29. González, F., & Londoño, G. (2018). Condiciones personales, sociales y académicas asociadas al rendimiento de estudiantes universitarios. *Revista Colombiana de Educación*, (74), 211–232. <https://doi.org/10.17227/rce.num74-6366>

30. Griffin, R., & Moorhead, G. (2010). *Comportamiento organizacional: Gestión de personas y organizaciones*. (9ª Ed) México: Cengage Learning Editores.
31. Herrera, J., & López, M. (2020). Acompañamiento pedagógico en prácticas empresariales universitarias. *Revista Educación y Desarrollo Humano*, 14(2), 101–115.
32. Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
33. Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
34. Illeris, K. (2018). *Comprensión del aprendizaje humano: Perspectivas del aprendizaje*. Narcea Ediciones.
35. Illeris, K. (2018). *Comprensión del aprendizaje humano: Perspectivas del aprendizaje*. Narcea Ediciones.
36. Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice Hall.
37. Koontz, H., & Wehrich, H. (2016). *Administración: una perspectiva global y empresarial* (14.ª ed.). McGraw-Hill Education.
38. Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705–717. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
39. Lepper, M. R., & Henderlong, J. (2000). Turning “play” into “work” and “work” into “play”: 25 years of research on intrinsic versus extrinsic motivation. In C. Sansone & J. M. Harackiewicz (Eds.), *Intrinsic and extrinsic motivation: The search for optimal motivation and performance* (pp. 257–307). Academic Press.
40. Marín Fernández, A. C., & Velasco de Lloreda, M. I. (2005) Condiciones motivacionales y desarrollo de carrera *Estudios Gerenciales*, 21(97), 61-82. Retrieved August 10, 2024, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232005000400003&lng=en&tlng=es.
41. Martínez, I. M., & Salanova, M. (2003). El burnout como proceso: Un estudio longitudinal sobre el papel de los recursos y las demandas laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19(1), 25–34.
42. Martínez, I. M., & Salanova, M. (2003). El burnout como proceso: Un estudio longitudinal sobre el papel de los recursos y las demandas laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19(1), 25–34.
43. Martínez, I. M., & Salanova, M. (2003). El burnout como proceso: Un estudio longitudinal sobre el papel de los recursos y las demandas

- laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19(1), 25–34.
44. Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality*. Harper & Ro
 45. Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
 46. Mendoza Huilla, J. S., & Arriola Tuni, C. (2020) El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 6057-6073. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3165
 47. Mendoza Huilla, J. S., & Arriola Tuni, C. (2020) El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 6057-6073. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3165
 48. Mendoza, K., & Polo, J. (2021). Motivación y desempeño laboral en aprendices del área logística en Barranquilla. *Revista Atlántico Empresarial*, 12(3), 45-59.
 49. Merchán Morales, A. M., Vera Alvarez, A. del R. (2022). Teorías de motivación y su relación en el ámbito laboral. *Universidad de Guayaquil*. <https://orcid.org/0000-0002-5249-2065>
 50. Montoya Ríos, Francisco Javier, & Aguilar Zambrano, José Javier. (2013). La Relación Universidad-Empresa en las Prácticas Empresariales: Un Modelo Conceptual desde las Técnicas de Generación de Ideas. *Journal of technology management & innovation*, 8(Supl. 1), 47. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-27242013000300047>
 51. Moraga, A. B. (2020). Factores que determinan la motivación por aprender en estudiantes universitarios. , Vol 3, No. 1, Pag 21-22 *Revista Electrónica de Conocimientos, Saberes y Prácticas*. Obtenido de <https://doi.org/10.5377/recsp.v3i1.9789>.
 52. Morales, D., & Rodríguez, A. (2020). Prácticas organizacionales que favorecen la inclusión de jóvenes aprendices. *Revista Latinoamericana de Estudios Organizacionales*, 8(1), 99–120.
 53. Neave, Guy y Veiga, Amelia (2013). The Bologna Process: inception, ‘take up’ and familiarity. *Higher Education*, 66 (3), 59-77. ocde (2014), *Education at a Glance 2013: OECD*
 54. ONU Mujeres. (2021). El impacto de los estereotipos de género en el empleo juvenil. Organización de las Naciones Unidas. <https://www.unwomen.org>
 55. Peiró, J. M., & Rodríguez, I. (2008). Clima social en organizaciones de trabajo. En M. Salanova (Ed.), *Organizaciones saludables: Una visión desde la psicología positiva* (pp. 97–115). CISS Praxis.

56. Pérez, N., & Martínez, D. (2022). Impacto del clima organizacional en el rendimiento de aprendices en empresas manufactureras. *Revista Colombiana de Psicología*, 31(2), 114–130. <https://doi.org/10.15446/rcp.v31n2.102908>
57. Pinder, C. C. (2014). *Work motivation in organizational behavior* (2nd ed.). Psychology Press.
58. Pink, D. H. (2009). *Drive: The surprising truth about what motivates us*. Riverhead Books.
59. Ramírez, F., & Guzmán, A. (2021). Cultura organizacional sostenible y desempeño en empresas medianas del Caribe colombiano. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(4), 54–70. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i4.37420>
60. Ramírez, M., & Soto, V. (2022). Prácticas empresariales y motivación en estudiantes universitarios del Valle del Cauca. *Revista Colombiana de Psicología Aplicada*, 29(2), 60-74.
61. Restrepo, M., & Hernández, L. (2017). Determinantes sociales del abandono escolar en jóvenes de sectores vulnerables. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15(1), 317–329.
62. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Comportamiento organizacional* (17.^a ed.). Pearson Educación.
63. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Comportamiento organizacional* (17.^a ed.). Pearson Educación.
64. Ruiz, J., & Herrera, S. (2020). Influencia de las condiciones organizacionales en el desempeño de estudiantes en práctica en empresas de Cundinamarca. *Revista de Estudios Organizacionales*, 6(1), 25-38.
65. Ruiz, J., & Herrera, S. (2020). Influencia de las condiciones organizacionales en el desempeño de estudiantes en práctica en empresas de Cundinamarca. *Revista de Estudios Organizacionales*, 6(1), 25–38.
66. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (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
67. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.
68. Salanova, M., & Llorens, S. (2014). El bienestar psicológico en el trabajo: hacia la promoción de entornos saludables y resilientes. *Papeles del Psicólogo*, 35(2), 82–89.
69. Salanova, M., & Llorens, S. (2014). El bienestar psicológico en el trabajo: hacia la promoción de entornos saludables y resilientes. *Papeles del Psicólogo*, 35(2), 82–89.

70. Salas-Vallina, A., Alegre, J., & Fernández-Guerrero, R. (2021). Happiness at work in knowledge-intensive contexts: Opening the research agenda. *European Research on Management and Business Economics*, 27(2), 100145. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2021.100145>
71. Salas-Vallina, A., Alegre, J., & Fernández-Guerrero, R. (2021). Happiness at work in knowledge-intensive contexts: Opening the research agenda. *European Research on Management and Business Economics*, 27(2), 100145. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2021.100145>
72. Salazar, Y., & López, K. (2019). Tutoría efectiva en contextos de práctica profesional. *Revista de Formación Profesional y Desarrollo Humano*, 5(1), 87–99.
73. Serna, H. (2016). Comunicación organizacional: Un enfoque estratégico. *Revista Comunicación y Ciudadanía*, (8), 45–58.
74. Tobón, S. (2013). El enfoque por competencias en la educación: Fundamentos y aplicaciones. Ecoe Ediciones.
75. Tobón, S. (2013). El enfoque por competencias en la educación: Fundamentos y aplicaciones. Ecoe Ediciones.
76. Torres, R., & Cano, M. (2021). Factores socioeconómicos y rendimiento académico en estudiantes en práctica. *Revista Colombiana de Educación Superior*, 41(2), 45–67.
77. Tünnermann, C. (2008). La educación superior en América Latina y el Caribe: Diez años después de la CRES de La Habana. UNESCO-IESALC.
78. Tünnermann, C. (2008). La educación superior en América Latina y el Caribe: Diez años después de la CRES de La Habana. UNESCO-IESALC.
79. UNESCO. (2020). Informe mundial sobre la educación: Inclusión y educación: Todos sin excepción. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. <https://unesdoc.unesco.org>
80. Willman Carvajal, S., & Velasco Arango, M. I. (2011) Relación en las percepciones del estilo de liderazgo del jefe inmediato con el desempeño laboral de los estudiantes en practica de la universidad ICESI Estudios Gerenciales, Vol 27 N° 118 [https://doi.org/10.1016/S0123-5923\(11\)70146-2](https://doi.org/10.1016/S0123-5923(11)70146-2)
81. Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley. (Citado en Latham, G. P. (2012). *Work motivation: History , theory, research, and practice* (2nd ed.). SAGE Publications.)
82. Zabalza, M. A. (2009). El prácticum en la formación universitaria: Estado de la cuestión. Narcea Ediciones.
83. Zabalza, M. A. (2009). El prácticum en la formación universitaria: Estado de la cuestión. Narcea Ediciones.

84. Zimmerman, B. J. (2002). Becoming a self-regulated learner: An overview. *Theory into Practice*, 41(2), 64–70.