

La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal de la empresa Agropecuaria de Norte de Santander – Coagronorte Ltda

The motivation and its influence on the work performance of the personnel of the Agropecuaria de Norte de Santander - Coagronorte Ltda

Lina Paola Amado-Rincon ¹
María Silvia Quitian ²
Ender José Barrientos-Monsalve ³

Recibido: Noviembre de 2019 Aceptado: Abril de 2020

Resumen

Toda empresa necesita motivar a sus trabajadores para que de esta manera su rendimiento laboral sea exitoso, así mismo manejar un ambiente laboral sano, que las relaciones sociales y personales mejoren. Es por esto que para determinar los factores motivacionales dentro de la empresa Agropecuaria de Norte de Santander – Coagronorte Ltda., se tuvo en cuenta tres objetivos específicos como identificar la importancia que tiene motivar adecuadamente al personal, estudiar los factores motivacionales que se presentan y finalmente proponer estrategias motivacionales dentro de la empresa. Se trabajó bajo un enfoque cualitativo con el fin de descubrir, comprender y lograr interpretar experiencias y motivaciones que para los trabajadores resulten agradables o desagradables, se utilizó como instrumento la aplicación de encuestas, donde en los resultados obtenidos se pudo evidenciar que para que los trabajadores es importante ser motivados no solo con una remuneración sino otorgándoles reconocimientos cuando su trabajo es bien hecho.

Palabras clave: Ambiente laboral, personal, clima laboral, motivación.

Abstract

Every company needs to motivate its workers so that in this way their work performance is successful, as well as managing a healthy work environment, which improves social and personal relationships. That is why in order to determine the motivational factors within the Agropecuaria de Norte de Santander - Coagronorte Ltda. Company, three specific objectives were successful in the account, such as identifying the importance of motivating certain staff, studying the motivational factors that are presented and Finally propose motivational strategies within the company. It will be understood under a qualitative approach in order to discover, understand and manage to interpret experiences and motivations for the resulting pleasant or unpleasant workers, the application of surveys will be considered as the instrument, where in the results obtained it could be evidenced that for workers it is It is important to be motivated not only with remuneration but also by recognizing them when their work is well done.

Keywords: work environment, personal, working environment, motivation.

¹ Estudiante de Administración Financiera, lp_amado@fesc.edu.co, Fundación de Estudios Superiores Comfanorte. Cúcuta-Colombia.

² Estudiante de Administración Financiera, me_silva@fesc.edu.co, Fundación de Estudios Superiores Comfanorte. Cúcuta-Colombia.

³ Docente de Administración Financiera, Ej_barrientos@fesc.edu.co, Fundación de Estudios Superiores Comfanorte. Cúcuta-Colombia.



Introducción

Herzberg (1959), propuso la teoría conocida como “Teoría de la Motivación e Higiene”, en la cual indica que las personas están influenciadas por dos factores importante que son: La satisfacción (motivación) e Insatisfacción (higiene). Desde el punto de vista de Robbins & Judge (2009) definen la motivación como procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que nosotros como personas debemos buscar hacia lograr el cumplimiento de un objetivo, además de que los individuos cuando son motivados en una tarea rinden lo suficiente para alcanzar su objetivo.

De igual manera, Jairo Pinilla, director de la empresa Performia Colombia la cual se dedica a la selección de personal, a mejorar el rendimiento y crear equipos de trabajos productivos, indica en una entrevista publicada en la Revista Portafolio (2017), que la motivación laboral es un tema controversial y que la gente cree como la más importante a la parte salarial, sin embargo, hay personas que piensan que el trato y los beneficios que una empresa le pueda brindar a sus trabajadores es la mejor motivación. Así mismo, Forero (2017), manifiesta que el significado de la motivación laboral lo han confundido con tener una buena remuneración y que los motivadores personales no han dejado de ser un papel importante dentro de las compañías, que en promedio un 14% de nuestras vidas lo dedicamos a asuntos netamente laborales incluyendo las horas laborales que dedicamos cuando estamos en nuestras casas u otros ambientes.

Actualmente las personas encargadas de dirigir una empresa deben de someterse a cambios y para ello deben de contar con personas comprometidas y que al final resulten siendo una fuente de ventaja competitiva para la empresa. Es por esto que una de las problemáticas que más deben afrontar las empresas por estos tiempos es encontrar la manera de motivar a su personal, con el fin de que aumenten su satisfacción laboral y demuestren interés en realizar y mejorar su trabajo. Este tema ha tenido gran relevancia en el desarrollo empresarial y es de vital importancia que los directivos de las empresas conozcan las motivaciones

del personal a cargo, ya que aplicar de alguna manera la motivación en el entorno laboral ayuda a potenciar cual esfuerzo que las personas realicen para alcanzar las metas personales y laborales, dejándoles como satisfacción que son capaces de realizar cualquier tarea que les sea asignada. Costa (2017), dice que, si una parte de empleados empiezan a sentirse desmotivados, hará que pierda su ilusión y de esta manera su rendimiento laboral disminuirá al igual que su calidad de trabajo.

De igual manera, Sodexo (2019), las empresas deben de estar preparadas para que el área de recursos humanos pueda adaptarse a los cambios que se presenten en cuanto al ámbito laboral, como, por ejemplo: los avances tecnológicos, los empleados jóvenes y la economía. Así mismo, para que una empresa internamente funcione de la manera correcta debe de mejorar la comunicación, supervisar el rendimiento de sus empleados de una manera que no sientan la presión de sus jefes pero que los motive a no volver a cometer esos errores, diseñar programas que mejoren sus beneficios entre su vida personal y laboral, finalmente estructurar programas dirigidos al personal en general en el cual sean reconocidos.

Las empresas día a día deben ser más competitivas, que les permita mantenerse en el mercado de un público cada día más exigente, es necesario enfoques que permitan el cumplimiento de las metas complementándose con una gestión humana y administrativa razonable (Barrientos Rosales, 2018) Debido a esto, se considera de vital importancia que dentro de las empresas se deba incentivar al personal de manera que se logre su participación en la toma de decisiones que se encuentren a su alcance, darles responsabilidades, compromisos y satisfacción laboral, beneficiarlos con conocimiento en aplicación de nuevas tecnologías ya que a futuro se benefician de alguna u otra manera tanto los empleados como la empresa, conocer las necesidades que tienen los empleados y lograr que la mayoría de estos se cumplan es la base para que una empresa logre su éxito y reconocimiento, un empleado motivado da a la empresa para la que labora el 100% de él. Otro de los aspectos más importantes que se debe de manejar dentro de una empresa es que la comunicación interna entre todo el

personal sea sana, que no solo se reconozca su trabajo con una remuneración, sino que se le den felicitaciones por las labores realizadas (Albarracin 2017).

Es por esta razón, que dentro de la Cooperativa Agropecuaria de Norte de Santander – Coagronorte Ltda., se pretende investigar la importancia de realizar actividades que motiven e incentiven a su personal y que les permita a los mismo desarrollar de una mejor manera sus labores diarias. Esto pudo determinarse gracias a que se tuvo como base la pregunta ¿Cómo incentivar al personal de la empresa Coagronorte Ltda. para qué su rendimiento laboral mejore?

Se identificó la importancia que tiene para los trabajadores ser motivado, estudiar los factores motivacionales que se encuentren en el área de trabajo y finalmente se propusieron estrategias para motivar al personal con el fin de aumentar su crecimiento y desarrollo tanto personal como profesional.

Objetivos

• General

Generar estrategias motivacionales para los empleados de la Cooperativa Agropecuaria de Norte de Santander – Coagronorte Ltda.

• Específico

Identificar la importancia que tiene motivar adecuadamente al personal de la empresa Coagronorte Ltda., estudiar los factores motivacionales que se presentan en el personal y finalmente proponer estrategias motivacionales para el personal con el fin de generar crecimiento y desarrollo tanto personal como profesionalmente.

Justificación

La motivación y su influencia dentro de las empresas, es un tema que la mayoría de los empleados consideran que no se tiene muy en cuenta por parte de las personas encargadas de dirigir, situación que no debería de presentar, ya que para que una empresa realmente

tenga el éxito deseado, debe empezar por buscar la satisfacción, incentivación y motivación del personal contratado.

Los aportes técnicos y teóricos dentro de las empresas han tenido relevancia en diferentes procesos, como por ejemplo el plan de trabajo diseñado, la manera en la que se está implementando la administración, el modo en el que se compensan las labores realizadas en pro de la empresa, los sistemas de liderazgo, etc. Lo primordial no solo es lo económico, sino que por el contrario los trabajadores buscan que sus jefes se centren en realizar actividades, situaciones o encuentros que motiven sus labores diarias.

Tener como base conocimientos de cómo manejar personal y de qué manera poder guiarlos para que realicen actividades con buenos resultados, es un complemento para realizar intervenciones empresariales dirigidas al personal, con el fin de dejar plasmado que a través de la motivación laboral se pueden cumplir a cabalidad los objetivos o metas fijadas de una empresa. Una vez realizadas estas intervenciones, para las personas encargadas de dirigir les resultara mucho más sencillo determinar de qué manera se puede compensar la buena realización de un trabajo o actividad por parte de un empleado.

Finalmente, con los resultados obtenidos se podrá contar con un personal optimo, motivado y buscando tanto su éxito laboral como el de la empresa, ya que gracias a estos incentivos los trabajadores sienten que como agradecimiento deben realizar esfuerzos para satisfacer las necesidades empresariales, cumpliendo con los objetivos establecidos.

Marco teórico

Herzberg: Teoría bifactorial (1966), el autor se basa en dos factores relacionados con la motivación:

Factores Higiénicos: Se refiere a los factores externos del trabajo. Su buen realizar (satisfacción) hace que desaparezca la insatisfacción, pero no garantiza la motivación se convierta en esfuerzo para lograr

resultados. Si el personal no se encuentra satisfecho provoca insatisfacción.

Factores Motivadores: Se refiere como tal al trabajo. Son aquellos que estando presentes o ausentes determinan el nivel motivacional de los empleados.

Los factores higiénicos coinciden con los niveles más bajos de la necesidad jerárquica de Maslow (filológicos, de seguridad y sociales). Los factores motivadores coinciden con los niveles más altos (consideración y autorrealización), (Leidecker y Hall, 1989).

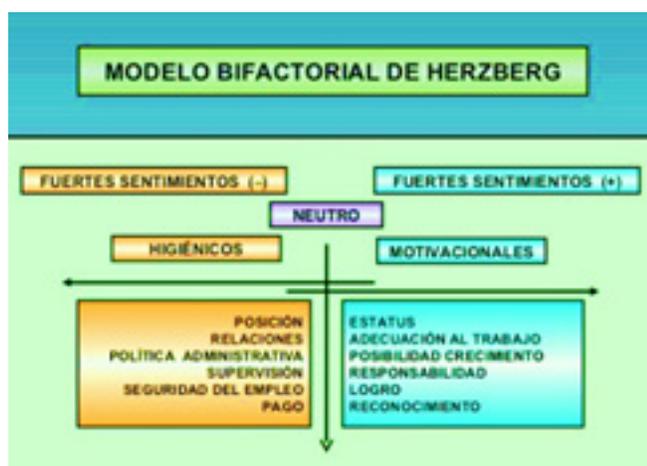


Figura 1 Modelo Bifactorial de Herzberg (1966)

Fuente: Maslow (2012),

Maslow: Teoría de la jerarquía de necesidades.

Posiblemente la mayoría de la gente considere como la teoría de motivación más conocida la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow. Él muestra la hipótesis que dentro de los seres humanos existe una jerarquía de las siguientes cinco necesidades.

Fisiológicas: incluye el hambre, la sed, el abrigo, el sexo y otras necesidades corporales.

Seguridad: incluye la seguridad y protección de daños físicos y emocionales.

Sociales: incluye afectos, la sensación de pertenencia, aceptación y amistad.

Ego: incluye factores internos de estima, como el respeto a uno mismo, la autonomía y los logros; y factores externos como el status, el reconocimiento y la atención.

Autorrealización: el impulso de ser lo que se es capaz de ser; incluye el crecimiento, alcanzar el potencial de uno y la autosatisfacción. (Acosta, 2012).



Figura 2 Pirámide de Maslow. (Acosta, 2012)

Fuente: Maslow (2012),

Maslow separa las cinco necesidades en órdenes superior e inferior. Describió las necesidades fisiológicas y de seguridad como de orden inferior, y las sociales, de estima y de autorrealización como necesidades de orden superior.

La conclusión a la que se llega teniendo en cuenta la clasificación de Maslow es que, cuando un trabajador con empleo permanente tiene abundancia económica, logra satisfacer de manera considerable sus necesidades de orden inferior.

La motivación laboral

Se toma como referencia las empresas para que de esta manera sus empleados puedan dar el máximo rendimiento laboral y así lograr conseguir los objetivos que se tienen planteados dentro de la organización.

Es una prioridad que se tiene para de esta manera sea aumentada satisfactoriamente la productividad y el trabajo que realice en las diferentes áreas y actividades, logrando que al final cada persona se sienta orgullosa de sí mismo y se identifique con los valores adscritos en el interior de la empresa (Barrientos-Monsalve, 2020) (Rico 2016).

Es una estrategia que se utiliza para establecer y mantener tanto principios como valores con el que fácilmente los empleados se sientan orientados a desarrollar sus actividades con un alto rendimiento.

Es importante siempre tener en cuenta que dentro de las empresas algunas personas no realizan su trabajo esperando a cambio una remuneración y que para que esta motivación sea efectiva son muchos los aspectos que intervienen, como, por ejemplo: reconocimientos, respeto, interacción del personal, apreciación, entre otros. De ser solo por dinero, sería suficiente aumentar los sueldos, para motivar a la gente a trabajar (Sánchez, 2013).

Factores más relevantes de la motivación laboral

Son diversas las razones que pueden llegar a influir en la motivación laboral de los trabajadores de una empresa. Por esta razón, para las empresas es indispensable conocer cuáles son los aspectos que pueden mejorarlos (Sánchez, 2013):

Puesto de trabajo: Las empresas deben de ofrecerle a sus trabajadores un puesto de trabajo adecuado con el cual pueda sentirse cómodo, además, la oportunidad de poder aumentar sus conocimientos y habilidades como profesional, ya que es una herramienta adecuada para que un trabajador se encuentre motivado (Lesmes 2020).

Autonomía y participación: Las empresas deben de asignarles responsabilidades a sus trabajadores y así mismo permitirles que participen y aporten de ideas que ayuden a la mejora interna en las diferentes áreas y actividades de la empresa, tener en cuenta al trabajador hará que sienta que sus labores son importantes.

Ambiente de trabajo: Desde el inicio de labores de las empresas se debe de crear un clima laboral ameno, involucrando los diferentes componentes que conforman a las empresas, así se aumentara la satisfacción y la comodidad de los trabajadores en sus puestos de trabajo. Otra buena razón para crear desde un principio un ambiente de trabajo sano es que

ayuda a interiorizar los valores de la empresa y que los trabajadores se identifiquen con ellos (García 2019).

Condiciones laborales: El salario, el horario, las primas, los horarios flexibles y todas las condiciones que se incluyan en el contrato de trabajo hacen que el trabajador esté más satisfecho con su puesto de trabajo y, por consiguiente, en su vida personal (Sánchez, 2013).

El clima laboral

Se refiere al ambiente físico y humano en el que se desarrollan las actividades vinculadas al trabajo. El clima laboral influye en gran parte a la satisfacción del personal de una empresa, de igual manera tiene relación con la manera en que se relacionan entre sí. Es el camino en el cual todos los miembros de una empresa se sientan motivados desde la primera hasta la última hora de trabajo. La mayoría de personas y los que son empleados consideran por encima de cualquier otro aspecto un ambiente laboral sano, (Garmendia 2019), positivo que los haga sentirse agradables, es una motivación que les permite mantenerse tranquilos y satisfechos durante su jornada laboral, logra incondicionalmente que cada trabajador cuando se levante desee ir a su sitio de trabajo, ya que no hay nada más detestable asistir a un sitio en el cual no quisiera estar. Cada trabajo es diferente, pero existen ciertas características muy valoradas por todos los trabajadores como el ambiente laboral, el respecto, el reconocimiento y la motivación constante (Cardona 2018).

Materiales y métodos

El presente trabajo se realizó bajo un enfoque cualitativo, que tuvo como objetivo descubrir, comprender y lograr interpretar experiencias y motivaciones que, para los trabajadores de la Cooperativa Agropecuaria de Norte de Santander, resulten agradables o desagradables. La metodología de esta investigación es de carácter no experimental, ya que no se tuvo que elaborar alguna situación, sino que se observaron detalladamente las situaciones motivadoras ya existentes dentro de esta empresa, las cuales no son provocadas de manera intencional, sino que surgen de la nada (Castro 2018).

Como parte para realizar el análisis se tuvo en cuenta, que se pretendía explicar la satisfacción laboral, el clima laboral, así mismo comprender y analizar los factores de motivación de los trabajadores.

Finalmente, luego de las encuestas aplicadas se pudo obtener un análisis sobre ítems relacionados con el ambiente laboral y como los trabajadores de la Cooperativa Agropecuaria de Norte de Santander – Coagronorte Ltda., son motivados día a día.

Discusión y resultados

1 Pregunta	Informantes	Análisis
<p>¿Cómo considera su desempeño laboral actualmente?</p>	<p>R.I 1: Bueno. R.I 2: Bueno. R.I 3: Bueno, ya que me considero buena compañera y trabajadora. R.I 4: Bueno. R.I 5: Creo que es bueno, ya que me considero una persona, empleada, compañera responsable y dedicada. R.I 6: Excelente, muy eficiente y productivo ante las funciones correspondientes.</p>	<p>Como se puede observar los trabajadores coinciden en que su desempeño laboral es bueno o excelente, lo que para la empresa se convierte en una gran ventaja a nivel laboral, ya que cuenta con trabajadores competentes e idóneos para el desarrollo normal de sus funciones.</p>
2 Pregunta	Informantes	Análisis
<p>¿Cómo considera que es el ambiente laboral en la empresa?</p>	<p>R.I 1: Sí, para un mejor desempeño. R.I 2: Bueno. R.I 3: Mi ambiente de trabajo bueno el cual nos permite crecer. R.I 4: Sin presión, excelente. R.I 5: Se maneja un ambiente laboral sano y compañerista. R.I 6: Sí, la empresa se basa en dar y ejecutar una cooperación y relación entre todos los integrantes de las empresas.</p>	<p>Según la entrevista aplicada, se pudo llegar a determinar que los trabajadores de Coagronorte Ltda., laboran dentro de un ambiente laboral sano y en el cual existe el compañerismo entre sí, lo que genera un fácil progreso y mejoramiento de las actividades de cada trabajador.</p>

3 Pregunta	Informantes	Análisis
<p>¿Considera que es importante ser motivado aboralmente?</p>	<p>R.I 1: Sí para ser motivada y con aspiraciones. R.I 2: si es importante. R.I 3: Sí, con el fin de que sea mejor ambiente y mejor trabajador. R.I 4: A veces. R.I 5: Sí, es importante para realizar con optimismo las tareas asignadas. R.I 6: Sí, la motivación o exaltación hacia un empleado lleva que se eleve la efectividad y el sentido de pertenencia hacia la empresa.</p>	<p>De acuerdo a las respuestas de los encuestados, se puede evidenciar que es muy importante para los empleados que de alguna u otra manera la empresa tenga en cuenta que para lograr el éxito empresarial, es vital e indispensable motivar constantemente a los que allí trabajan, para que de esta manera su trabajo sea optimo y los resultados frente al mundo laboral sea el deseado.</p>
4 Pregunta	Informantes	Análisis
<p>¿Recibe reconocimientos por su trabajo?</p>	<p>R.I 1: En ocasiones. R.I 2: Si. R.I 3: Sí en ocasiones con felicitaciones. R.I 4: Con frecuencia. R.I 5: Sí, la empresa se encarga de reconocernos cuando lo merecemos. R.I 6: Sí, la empresa reconoce al empleado por sus logros y por medio de condecoraciones y reconocimientos.</p>	<p>Como se puede observar, es evidente que para los trabajadores de Coagronorte Ltda., es importante que la empresa reconozca cuando se está realizando una buena labor en algún sitio trabajo, como se puede observar en las respuestas a los trabajadores se les reconoce sus esfuerzos.</p>
5 Pregunta	Informantes	Análisis
<p>¿La comunicación interna en su área de trabajo funciona correctamente?</p>	<p>R.I 1: Sí el fin ya que nos permite conocimiento, trabajo en grupo. R.I 2: Si. R.I 3: Sí, ya que es importante para un mejor trabajo. R.I 4: Si. R.I 5: Sí, en mi área de trabajo se maneja un buen ambiente laboral. R.I 6: Sí, la comunicación entre mis jefes inmediatos es muy efectiva ya que hay fluidez y cooperación para dar solución a la idea propuesta.</p>	<p>Como se puede analizar en las respuestas de los trabajadores de Coagronorte Ltda., es indispensable y más que sano que dentro de un grupo en una empresa el ambiente laboral que se maneje sea de compañerismo, de cooperación y sobre todo de apoyo, como se puede observar en las respuestas de los informantes es efectivamente lo que sucede en su área de trabajo, una buena comunicación hace la fuerza para un mejor desempeño laboral.</p>

6 Pregunta	Informantes	Análisis
<p>¿La empresa le brinda la oportunidad de crecer profesionalmente?</p>	<p>R.I 1: Claro por supuesto. R.I 2: Sí. R.I 3: Sí, por supuesto, es importante que crezcamos en conocimiento. R.I 4: Sí. R.I 5: Sí, da la oportunidad de crecer y capacitarnos. R.I 6: Sí, da la oportunidad de emprender nuevos estudios.</p>	<p>Como se puede evidenciar en las respuestas para los trabajadores de Coagronorte Ltda., para que una empresa tenga más logros y éxitos, es importante tener presente que se requiere de un personal capacitado y que sepa afrontarse a las nuevos avances tanto en conocimiento como tecnológicos que se presenten en el medio laboral, como se puede evidenciar en las respuestas, esta empresa brinda a sus empleados la oportunidad de crecer en conocimiento, profesionalmente, siendo un beneficio para ambos lados.</p>

Discusiones

Luego de los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas al personal de la empresa Agropecuaria de Norte de Santander – Coagronorte Ltda., se puede evidenciar que efectivamente la motivación es una gran influencia para que su rendimiento laboral sea óptimo, situación con la que los trabajadores están de acuerdo ya que si se presenta dentro de esta empresa, caracterizándose porque cuentan con un clima laboral sano, un contacto personal equilibrado, la relación entre si es de compañerismo, apoyo, trabajo en equipo, basándose en respeto, empatía, educación y sobre todo van en busca de un mismo objetivo el cual es el crecimiento tanto empresarial como personal, ya que se les brinda la oportunidad y el tiempo de que cada empleado se capacite y conozca los avances que el mundo laboral está trayendo consigo, adicionalmente, se les da un reconocimiento basándose en su buena conducta laboral y la realización exitosa de las diferentes actividades asignadas, considerándolo como parte de la motivación que un empleado necesita para el cumplimiento que espera la empresa, este incentivo para un empleado no solo de esta empresa sino de

cualquier otra es a veces mucho más significativa e importante que el mismo sueldo y salario, ya que los motiva a realizar sus funciones de la mejor manera porque consideran que esta es una influencia sana e incrementa la productividad, calidad del trabajo y así la empresa obtendrá los resultados buscados. La motivación, se le debe de brindar a todos los trabajadores, tanto operativos como administrativos sin necesidad de ir de acuerdo al grado de escolaridad que estos tengan, tampoco debe de considerarse como el eje central de motivación la remuneración salarial recibida.

Conclusiones

El análisis realizado anteriormente logro influir sobre el objetivo; generar estrategias motivacionales para los empleados de la Cooperativa Agropecuaria de Norte de Santander – Coagronorte Ltda., como resultado a esta investigación se pudo obtener que las personas encargadas de esta empresa, generan las suficientes intervenciones empresariales (actividades motivacionales) para que sus empleados desarrollen con optimismo y satisfacción cada una de las labores

asignadas, de igual manera, se propone que para un mayor fortalecimiento entre el personal se realicen reuniones donde se expresen las ideas e inconvenientes que se presenten en el área de trabajo de cada empleado ya que ayudara a que la comunicación entre jefes y empleados sea integra y de apoyo, así mismo la realización de actividades recreativas en las cuales se pueda incluir a familiares para que el ambiente se laboral se torne más familiar y así la empresa y los empleados se verán beneficiados. Es un componente clave para la empresa el cuidar bien de los trabajadores ya que en éstos habita el conocimiento, la creatividad, la buena ejecución de las actividades.

Referencias

- Albarracín Muñóz, M., García Arenas, L., & García, C. (2017). Riesgo financiero: una aproximación cualitativa al interior de las mipymes en Colombia. *Aglala*, 8(1), 139-160.
- Barrientos- Monsalve E. J., Hurtado-Hernández L. J., Lesmes-Silva A. K. y Duarte-Rey D.M. (2019). ¿Coaching en las empresas? La gerencia del coaching en las organizaciones contemporáneas. *Mundo FESC*, 10(S1), 223-236. Recuperado a partir de <https://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/mundofesc/article/view/42>
- Bernal Payares, O. (2017). Evolución del proceso administrativo desde los orígenes de la revolución industrial y su fundamento como una función del administrador. *Enfoque Disciplinario*, 2(1), 1-14. Recuperado a partir de <http://enfoquedisciplinario.org/revista/index.php/enfoque/article/view/9>
- Bohórquez-Chacón, L.F., & Amaya-Torrado, Y. K. (2016). Diseño de un modelo pedagógico para la enseñanza de fundamentos de programación de computadores basado en el uso de la tecnología como mediación pedagógica. *Respuestas*, 10(1), 30-37. <https://doi.org/10.22463/0122820X.676>
- García Guiliany, J., Paz Marcano, A., & Cantillo Campo, N. (2019). Estrategia y habilidades para la competitividad: caso de pymes del sector construcción en Barranquilla. *Aglala*, 10(1), 312-339.
- Cardona Arbelaez, D., Lamadrid Villarreal, J., & Brito Carrillo, C. (2018). La gestión y dirección del talento humano desde el análisis sobre clima organizacional y sus dimensiones. Un estudio de caso. *Aglala*, 9(1), 154-176.
- Castro Alfaro, A., Caballero Tovío, A., & Palacios Roza, J. (2018). La competitividad potencial del puerto de Cartagena: una oportunidad para el comercio exterior. *Aglala*, 9(1), 22-40.
- Castro, A. (2018). Economía, salud, desarrollo humano e innovación en el desarrollo sustentable. *Conocimiento global* 3(1), 1-13.
- Coyuntura Económica (2010), García Vilma, URL <https://coyunturaeconomica.com/herramientas/motivacion-laboral>
- Dinero (2017). Ávila F. Raúl. Motivación Laboral. Colombia. URL <https://www.dinero.com/opinion/columnistas/articulo/motivacion-laboral-por-raul-avila-forero/245349>.
- Business School E.A.E. (2019). / Costa Joaquin, Madrid. URL <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:I9xdC7ch7i0J:https://www.eaprogramas.es/blog/tres-beneficios-de-mantener-motivados-los-trabajadores+&cd=4&hl=es&ct=clnk&gl=co>
- Emprende Pyme (2013), Sánchez Laura, URL <https://www.emprendepyme.net/la-motivacion-laboral.html>
- Lesmes-Silva, A.K., Barrientos-Monsalve E.J. y Cordero-Díaz, M.C. “Comunicación asertiva ¿estrategia de competitividad empresarial?” *Aibi revista investig. adm. ing.*, pp. 147 - 153, ene. 2020.
- Morris Molina L. H., Barrientos Monsalve E. J., Salazar de Morris O. J., & Ríos P. M. (2019). Operations

Management in the competitiveness of the Clusters. Mundo FESC, 9(17), 49-59. Recuperado a partir de <https://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/mundofesc/article/view/362>

Pirámide de Maslow (2012), Acosta Katherine, URL <https://www.eoi.es/blogs/katherinecarolinaacosta/2012/05/24/la-piramide-de-maslow/>

Revista Portafolio, (2017). ¿Qué piensan los colombianos sobre motivación laboral? Pinilla Jairo. Colombia. URL <https://www.portafolio.co/tendencias/la-importancia-de-la-motivacion-laboral-508298>.

Robbins, Stephen P. Y Judge, Timothy A. (2009). Comportamiento Organizacional. México. URL https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf.

Sodexo Comunicaciones (2019), Cuatro tendencias de motivación laboral 2019, <https://blog.sodexobeneficios.co/blog/cuatro-tendencias-de-motivacion-laboral-en-2019>.

SumaCRM Mundo, El clima laboral: ¿Qué es y cómo mejorar el ambiente en el trabajo?, URL <https://www.sumacrm.com/soporte/clima-laboral>