La Motivación en el talento humano como factor clave para el éxito de las Organizaciones

Autores

Mary Isabel Salamanca Vargas[1]
https://orcid.org/0000-0002-2533-9698

María Teresa Daza Araujo[2]
https://orcid.org/0009-0006-1599-8178

Yessenia Velásquez Téllez[3]
https://orcid.org/0009-0001-1788-7862

Resumen

Dentro de las Organizaciones, el Talento Humano se considera el elemento principal, su desempeño interviene en la gestión empresarial en un alto índice de manera positiva o negativa, por consiguiente, este producto documental tiene como propósito la realización de un análisis conceptual, sobre la importancia de la motivación y la influencia en el éxito organizacional. Este estudio está enmarcado desde una metodología de revisión documental, cualitativa y predominantemente descriptiva, de esta revisión, se obtuvieron e identificaron

[1] Psicóloga, Magister en Pedagogía, Especialista en Gerencia del Talento Humano. Diplomaturas en Docencia Universitaria, Producción y Escritura de Artículos Científicos. Docente Ocasional Tiempo Completo Programa de Psicología, Asesora y Evaluadora de Proyectos de Grado, Miembro del Equipo de Autoevaluación del programa de Psicología, Supervisora Prácticas Formativas. Universidad Popular del Cesar. Valledupar – Colombia. marysalamanca@unicesar.edu.co

[2] Administradora de Empresas, Especialista en Gestión Humana y Desarrollo Organizacional (C), Universidad Popular del Cesar. Valledupar – Colombia. mariadaza@unicesar.edu.co

[3] Psicóloga, Especialista en Gestión Humana y Desarrollo Organizacional (C), Universidad Popular del Cesar. Valledupar – Colombia. yvelasquezt@unicesar.edu.co

postulados y datos apreciables, además, se ratificó la importancia de que la organización incluya estrategias de motivación para sus colaboradores, como son: el reconocimiento, las capacitaciones, oportunidades de crecimiento y desarrollo, la cultura organizacional, la retroalimentación, el salario; se puede señalar, que de acuerdo a los factores motivacionales que la empresa brinde a sus colaboradores, de hecho, impactará de gran manera en las relaciones laborales tanto horizontales como verticales, por consiguiente, se logra un talento humano con mejor desempeño, alto sentido de pertenencia y fidelidad, al mismo tiempo, consecuencias favorables y beneficios para la empresa.

Palabras clave: motivación, talento humano, factores motivacionales, éxito organizacional.

Motivation in human talent as a key factor for success of organizations.

Abstract

Within the Organizations, the Human Talent is considered the main element, its performance intervenes in the business management in a high index in a positive or negative way, therefore, this documentary product has as purpose the realization of a conceptual analysis, on the importance of the motivation and the influence in the organizational success. This study is framed from a documentary review methodology, qualitative and predominantly descriptive, from this review, postulates and appreciable data were obtained and identified, in addition, the importance of the organization to include motivational strategies for its collaborators was ratified, such as: recognition, trainings, growth and development

opportunities, organizational culture, feedback, salary; it can be pointed out, that according to the motivational factors that the company provides to its collaborators, in fact, it will impact in a great way in both horizontal and vertical labor relations, therefore, a human talent with better performance, high sense of belonging and loyalty is achieved, at the same time, favorable consequences and benefits for the company.

Keywords: motivation, human talent, motivational factors, organizational success.

A motivação no talento humano como factor chave para o sucesso das organizações.

Resumo

Dentro das Organizações, o Talento Humano é considerado o elemento principal, o seu desempenho intervém na gestão empresarial num índice elevado de forma positiva ou negativa, pelo que este produto documental tem o objectivo de realizar uma análise conceptual sobre a importância da motivação e a sua influência no sucesso organizacional. Este estudo é enquadrado a partir de uma metodologia de revisão documental, qualitativa e predominantemente descritiva, a partir desta revisão, foram obtidos e identificados postulados e dados apreciáveis, além disso, foi ratificada a importância da organização, incluindo estratégias motivacionais para os seus colaboradores, tais como reconhecimento, formação, oportunidades de crescimento e desenvolvimento, cultura organizacional, feedback, salário; pode salientar-se que, de

acordo com os factores motivacionais que a empresa proporciona aos seus colaboradores, de facto, terá um grande impacto nas relações laborais, tanto horizontal como verticalmente, pelo que o talento humano com melhor desempenho, elevado sentido de pertença e lealdade é conseguido, ao mesmo tempo, consequências e benefícios favoráveis para a empresa.

***Palavras-chave**:* motivação, Talento Humano, fatores motivacionais, sucesso organizacional.

Introducción

La motivación es uno de los temas más estudiados en el área de conocimiento desde las ciencias sociales-humanas y un aspecto fundamental en cualquier organización que busca alcanzar y/o mantener el éxito. Es así como un equipo de trabajo motivado y comprometido tiene una mayor probabilidad de obtener logros empresariales, resultados -en términos de productividad- satisfactorios, y superar las expectativas de los clientes. La motivación se relaciona con la satisfacción y el bienestar de los colaboradores; considerando, principalmente su posicionamiento, así como el reconocimiento y estatus.

De acuerdo con lo precisado, Peña y Villón (2018) aseveran que la motivación se puede considerar un factor importante y el pilar fundamental en el desarrollo del talento humano; es por eso, que las organizaciones diseñan estrategias e invierten recursos económicos para su aplicación buscando crear incentivos en sus colaboradores, con el interés

de impulsar el buen desempeño laboral, logrando la ejecución de planes estratégicos de compañía, cumpliendo metas y objetivos propuestos.

En virtud del anterior postulado, se puede afirmar que la motivación en el plano de las organizaciones sin duda alguna, es un hilo conductor del éxito en las labores que se desarrollen en ésta, de modo accesorio, la calidad de las relaciones al interior de la misma, el buen trato, así como las oportunidades de mejora, el ascenso que los gerentes y directivos brinden a los colaboradores, son algunos de los principales factores motivacionales que deben considerar las empresas como parte de su plan estratégico en el manejo del talento humano.

Además, la motivación desde la antigüedad para muchos investigadores se ha considerado de gran relevancia. Es así como los primeros intentos por explicar la naturaleza de la motivación humana fueron los pensadores griegos; es el caso de Epicuro con la teoría en la que defiende que las personas están motivadas para buscar placer y evitar dolor. En cambio, Sócrates trató de encontrar el porqué de la búsqueda de la felicidad en el hombre, a su vez, Aristóteles basado en la observación de los hechos terminó concluyendo que algunas conductas humanas estaban relacionadas con los sentimientos de amor que dirigen el comportamiento humano (García et al, 2016, p. 77).

En efecto, la era moderna para la gestión del personal trasciende el simple planteamiento que suscita la administración de este tipo de recursos, encausada por ende al buen trato, participación, desarrollo continuo de los colaboradores y la satisfacción de necesidades; como estrategia empresarial de motivación buscando crear sentido de pertenencia en el talento humano, de hecho, esto redunda en una participación activa que se

visibiliza en los procesos y en el éxito de la organización.

Por otra parte, Hoyes (2016) dice que tiempo atrás se otorgaba importancia a diversos factores en la dinámica organizacional, que se creía eran los de mayor prioridad para su éxito; como es el caso de la maquinaria, los recursos financieros, el terreno, materias primas, entre otros; no obstante, después de muchos estudios e indagaciones, se endilgó mayor consideración a la labor que desempeña el individuo, y actualmente se establece que los seres humanos son el activo que sostiene en muchos aspectos la consecución del éxito empresarial.

Indudablemente, las empresas desafían los retos gracias a la dirección efectiva y ejecución eficaz de sus colaboradores. Su desempeño y compromiso son aspectos fundamentales para que se alcancen el éxito deseado; se requiere destacar que el organigrama empresarial solo funciona correctamente si sus funcionarios están motivados, capacitados y valorados desde el rol que cada uno desempeña.

Por consiguiente, la motivación es la unidad temática central que ocupa este escrito y que impacta directamente el desempeño, rendimiento y productividad del talento humano. Se ha demostrado que las personas motivadas son más productivas, comprometidas con su trabajo, demuestran y tienen mejor satisfacción laboral en comparación con los empleados desmotivados, por tanto, este artículo tiene el propósito de analizar la importancia de la motivación como factor clave e influenciador del éxito organizacional y del desempeño de los colaboradores.

Método

En la búsqueda del propósito con esta esta exploración, se encuadró metodológicamente esta revisión documental desde un enfoque cualitativo, predominantemente de naturaleza descriptiva. Tamayo y Tamayo (2012) consideran que la investigación de este tipo se concentra en la descripción, el registro, análisis e interpretación de la situación actual, así como del proceso que involucra a los fenómenos que se pretenden estudiar.

Ahora bien, este estudio buscó la descripción detallada y sistemática del fenómeno en términos de sus características, composición, proceso y naturaleza actual. Esto permite a las investigadoras comprender y explicar el fenómeno estudiado. En resumen, la investigación descriptiva es una herramienta valiosa para comprender y describir la naturaleza de un fenómeno y proporcionar una base sólida para futuras investigaciones.

En concordancia con lo precisado, para Guerrero (2015) la investigación documental es una de las opciones que busca la recolección, recopilación y selección de datos extraídos de documentos, revistas, libros, grabaciones, filmaciones, periódicos, artículos resultados de investigaciones, memorias de eventos, entre otros. Por ende, a través de este estudio se accedió a fuentes documentales, que permitió el análisis que llevó a concluir sobre el tema de estudio. Se procedió realizando una búsqueda en bases de datos académicas: Google académico, Redalyc, Latindex y Dialnet, utilizando palabras clave como; motivación, talento humano, factores motivacionales, éxito organizacional.

Se consultaron 32 documentos relevantes publicados en los últimos 10 años en revistas científicas de renombre entre nacionales e internacionales, tales como: ensayos, artículos científicos y libros especializados en el tema; luego de buscar, seleccionar y recopilar la información, se seleccionó un aporte de 20 autores que cumplían con los criterios de similitud, relevancia, similitud y rigurosidad científica, que abordaron la motivación en el éxito organizacional, se evaluaron artículos para luego plasmar lo evidenciado en el análisis planteado de forma previa.

Resultados

La motivación es un factor de gran influencia para el desempeño y la satisfacción laboral del talento humano conllevando esto a que sean más productivos, creativos y comprometidos frente a la empresa. Otro aspecto es la retención del talento humano, que consiste en todas aquellas prácticas que realizan directivos o ejecutivos con el fin de propiciar un ambiente óptimo en el cumplimiento de tareas, que dignifique sus colaboradores para que estos por decisión propia decidan continuar laborando en la empresa.

Los resultados de la revisión y análisis documental mostraron que la motivación es elemental en el desarrollo de procesos y para la satisfacción en los colaboradores. Este estudio revela que los colaboradores motivados son más productivos y están más comprometidos con su trabajo que aquellos que no lo están. Además, la motivación está directamente relacionada con la satisfacción laboral y la reducción del absentismo. Se hicieron visibles aquellos factores que pueden tener influencia en la motivación de empleados, incluyendo el salario, las ventajas a partir del crecimiento y evolución, la cultura

organizacional y el reconocimiento. La investigación muestra que la asignación salarial y algunos reforzadores son necesarios, pero no son los únicos elementos que van a influir en la sensación que experimente y la percepción que exterioriza el talento humano, sobre el nivel de motivación.

Definitivamente, el personal también valora la posibilidad para crecer y desarrollarse como profesional, así como el reconocimiento, la comunicación, el ambiente de trabajo y la capacitación, por otra parte, la implementación de programas de motivación efectivos puede mejorar la satisfacción laboral y el desempeño, y, sobre todo, una cultura organizacional favorable que promueva la sinergia y cohesión grupal.

Existen diferentes teorías sobre la motivación, entre las cuales se destacan la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow, la teoría de la equidad de Adams y la teoría de la expectativa de Vroom, éstas proporcionan postulados y tesis acerca de la motivación y su supremacía en la gestión de recursos humanos. Para profundizar y detallar lo referido, se procede registrando teorías de elevada significatividad:

Teoría Jerarquía de las necesidades de Maslow

El autor Maslow (1964) clasifica la motivación humana direccionándola desde una perspectiva intrínseca inherente al ser humano, otorgando jerarquía a estas necesidades en dos categorías: Las primarias, en las que a su vez clasifica dos niveles: necesidades fisiológicas tales como, alimentación, sueño y reposo, abrigo o deseo sexual; y el segundo nivel, necesidades de seguridad en las que se busca proteger contra amenaza o riesgo; denominándose necesidades básicas que buscan garantizar la supervivencia y seguridad del

hombre.

El autor referenciado, sostiene en su teoría que también existen las necesidades secundarias, y les otorga tres niveles, el primer nivel: necesidades sociales, aquellas ligadas a la forma de actuar del ser humano en sociedad, donde se involucran el afecto, la aceptación, la participación, la amistad y el amor; el segundo nivel: las necesidades de autoestima, es la valoración que el propio individuo realiza de sí mismo y en el tercer nivel: las necesidades de autorrealización: en las que se conduce al individuo a desarrollar su máximo potencial y a superarse como seres humanos (Maslow, 1964).

De acuerdo con lo señalado, el autor permite entender las motivaciones humanas y cómo éstas afectan el comportamiento de las personas. Además, esta teoría ha sido tenida en cuenta para diferentes contextos, como en el sistema educativo, la psicología clínica y organizacional, para ayudar a comprender el comportamiento humano y el mejoramiento de la calidad de vida de la gente. En resumen, la teoría de Maslow destaca que es necesario satisfacer las necesidades humanas básicas para alcanzar un estado de bienestar y plenitud en la vida.

La teoría de McClelland McClelland

De otro lado, McClelland (1970, como se citó en Perilla, 1998), clasificó la teoría basada en tres necesidades: logro, poder y afiliación. En la que propone que una necesidad insatisfecha origina una tensión que promueve unos impulsos en el interior del ser humano. El autor resaltó a su vez tres de estos impulsos más dominantes: La motivación para el logro, donde el individuo desea crecer y desarrollarse. Asimismo, la motivación por afiliación,

relacionarse con las personas en un ambiente social. La motivación por competencia, que es un impulso por realizar un trabajo de calidad. Y finalmente, la motivación por poder, que es un impulso para influir en las personas y cambiar las circunstancias.

En relación a los sostenido por McClelland es importante porque destaca que la motivación no es un fenómeno uniforme, sino que depende de las necesidades individuales. Además, esta teoría ha sido aplicada en diferentes ámbitos, como la gestión empresarial y la psicología organizacional, para ayudar a comprender y motivar a los empleados. En resumen, la teoría destaca esa prioridad para conocer aquellas necesidades individuales para poder motivar y dirigir eficazmente a las personas.

Teoría de la Expectativa de Vroom

Desde esta postura, Vroom (1979, citado por Chiavenato, 2000), basado en la motivación en términos de productividad, afirma que en cada individuo existen tres factores que determinan la motivación para producir, en los que se mencionan los objetivos individuales que poseen la fuerza de voluntad para lograr objetivos; la relación percibida por el individuo entre la productividad y el logro de los objetivos individuales y la capacidad del individuo para influir en su nivel de productividad. La relevancia de lo sustentado reposa en el destacamento que se endilga a la individualidad y la variabilidad de las fuerzas motivacionales.

En lo expuesto por el autor, se destaca la importancia de la autoeficacia. La destreza del ser humano para determinar sobre su propio desempeño y para alcanzar sus objetivos depende en gran medida de su percepción de sus propias habilidades y competencias. Por lo

tanto, es esencial que los individuos tengan confianza en sus habilidades para lograr sus objetivos y estén dispuestos a tomar medidas para mejorar su desempeño.

En resumen, la teoría de Vroom destaca la importancia en la individualidad y su variabilidad con respecto a las fuerzas motivadoras en cada persona. Además, enfatiza la importancia de la percepción individual del emparejamiento entre el desempeño y el cumplimiento de metas, así como la autoeficacia del individuo. Esto puede ser útil para las empresas y los líderes en la gestión de la motivación y la evaluación de desempeño de los colaboradores, ya que les permite adaptar su enfoque para satisfacer las necesidades en cada hombre o mujer.

Teoría de los dos Factores de Herzberg

Desde la óptica de Chiavenato (2000) se clasifica la motivación en dos factores orientados al ambiente externo y al trabajo del individuo. El primer factor: Higiénico: compuesto por las condiciones físicas y ambientales de trabajo, es decir, las que rodean al individuo y comprenden: salario, beneficios sociales, políticas de la empresa, clima de las relaciones laborales. Asimismo, corresponden a las oportunidades existentes, a la perspectiva ambiental y a los mecanismos que las organizaciones realizan para motivar a los empleados. El segundo factor, Motivacional: relacionado con todas las actividades inherentes al cargo tales como: la realización de un trabajo importante, el logro, la responsabilidad, ascensos, reconocimientos, utilización de habilidades y que satisfacen en el tiempo y aumentan la productividad organizacional.

La visión de Chiavenato proporciona una perspectiva integral y amplia de los aspectos que son determinantes en la motivación de los colaboradores y destaca la importancia de considerar tanto los factores externos como los inherentes al trabajo para lograr una motivación efectiva y duradera en el tiempo. Esta teoría es relevante para entender que no basta con ofrecer un salario justo para motivar a los empleados, sino que también se deben crear condiciones laborales satisfactorias, oportunidades de desarrollo y reconocimiento por su trabajo. Asimismo, la teoría de Chiavenato destaca la importancia sobre las oportunidades sobre el crecimiento y desarrollo, la toma de decisiones y la retroalimentación en la motivación del talento.

Teoría ERC (existencia, relación y crecimiento) de Alderfer (1972)

Esta teoría refiere una postura que se fundamenta en investigaciones a partir del modelo de Maslow y plantea tres motivaciones básicas: Motivaciones de existencia, cuando concierne a las necesidades fisiológicas y de seguridad; Motivación de relación, cuando concierne a las interacciones sociales con otros, apoyo emocional, reconocimiento y sentido de pertenencia al grupo; y Motivación de crecimiento, cuando se concentra en el desarrollo y crecimiento personal (Robbins, 2004).

Lo precisado por Alderfer se basa en lo estudiado por Maslow acerca de las necesidades humanas, pero a diferencia de lo propuesto por Maslow, la teoría ERC de Alderfer reduce las necesidades humanas a tres categorías principales: existencia, relación y crecimiento. Esta teoría es importante porque proporciona una forma más simple y clara de comprender las necesidades humanas, lo que puede ayudar a las empresas a diseñar

programas de motivación efectivos para sus empleados.

Teoría del Establecimiento de las Metas Locke

Locke (1969) afirmó que los individuos imponen sus propias metas con la finalidad de llevarlas a cabo. El autor indicó que trabajar hacia una meta es una base fundamental en la motivación del trabajo que se propone, ya que las metas le indican al colaborador lo que necesita realizar y el esfuerzo que debe aportar para su logro. Por ende, si el talento humano practica la propuesta tanto individual como colectiva de metas, es más probable que se plantee un objetivo viable, coherente y factible porque experimentan mayor compromiso con las opciones en las que han participado.

Esta teoría es relevante en el contexto organizacional, ya que sugiere que establecer metas adecuadas y desafiantes para los empleados puede mejorar su motivación y desempeño. Sin embargo, es importante tener en cuenta que las metas deben ser realistas y alcanzables para que el empleado no se sienta desmotivado o frustrado si no puede cumplirlas. También es importante brindar retroalimentación y apoyo para ayudar al empleado a alcanzar sus metas y mantener su motivación a lo largo del tiempo. En resumen, la teoría proporciona una estrategia efectiva para motivar a los empleados y mejorar su rendimiento en el trabajo.

Factores que intervienen en la Motivación laboral

Ciertamente, la revisión arrojó que concurren algunos factores que sin lugar a dudas influyen directamente en la motivación de los colaboradores, dentro de los cuales se pueden mencionar los siguientes:

El salario económico. Constituye como tal la recompensa tangible que recibe un colaborador por su esfuerzo y dedicación en su trabajo. El salario es una necesidad básica del individuo, que le permite cubrir sus necesidades fisiológicas y de seguridad, como alimentación, vivienda y vestimenta, lo que contribuye a su bienestar y satisfacción personal. Cuando un colaborador recibe un salario justo y acorde a su trabajo y responsabilidades, se siente valorado y reconocido por la empresa, lo que aumenta su motivación y compromiso con la organización. Además, el salario también puede ser utilizado como una alternativa de retención del personal, ya que aquella remuneración justa y competitiva puede hacer que éste decida permanecer en la empresa y no buscar oportunidades en otras organizaciones.

Crecimiento y Desarrollo. Cuando los funcionarios tienen responsabilidades coherentes y además es el personal idóneo, el siguiente paso es el desarrollo de dichas asignaciones y el aseguramiento de las entidades porque saben lo que necesitan para desempeñarse a acorde a lo que la organización requiere, porque estando motivados, aportan crecimiento a la empresa. No obstante, es fundamental para que los procesos se desarrollen de la mejor forma. El desarrollo inicia desde el primer día de trabajo con la inducción y se extiende a todo proceso de formación y aprendizaje del colaborador, incluyendo la gestión de desempeño, cambios de puestos y todo lo que implique el crecimiento profesional, ya que trabajar en el desarrollo del personal permite (Jiménez, 2012):

Aumentar el aporte del personal clave, mejoras en el desempeño, crear ventajas competitivas, formar mejores líderes y aumentar la satisfacción del personal.

Clima laboral de la empresa: Forjar, fortalecer y trabajar en pro de la motivación es contar con un buen clima laboral ya que este genera las condiciones necesarias para que los

colaboradores se sientan motivados y puedan cumplir con sus tareas de la mejor manera, lo cual se verá reflejado en su productividad y competitividad.

Desde la perspectiva de Ouchi (1982) **La Cultura Organizacional** está constituida por la tradición, las condiciones y los valores que dan lineamientos para un patrón de actividades, opiniones y acciones, y afirma que, la denominada por él, organización Z tendría unas características culturales muy específicas: confianza, amistad, trabajo en equipo y administración por participación directa. Este autor concluye también que "las condiciones de trabajo humanizadas (propias de estas organizaciones) no sólo aumentan la productividad y las utilidades de la compañía, sino también la autoestima de los empleados [… los cuales] expresan un mayor bienestar emocional y también se sienten menos enajenados"

El reconocimiento laboral. El objetivo de los programas de reconocimiento laboral es reforzar comportamientos, prácticas o actividades que resulten en un mejor rendimiento y resultados organizacionales positivos. El aprecio es una necesidad humana fundamental, y dentro del ámbito empresarial no es diferente. Los colaboradores responden de manera positiva al reconocimiento laboral porque confirman que su trabajo es valorado. Los principales beneficios del reconocimiento laboral son: Evita la rotación de colaboradores, aumenta la productividad, refuerza los valores.

La comunicación organizacional, Es la herramienta básica mediante el cual se establecen las acciones de las personas en una organización y que agregan valor al proyecto de vida profesional y al plan de negocios de una empresa. La comunicación, como herramienta gerencial apoya a la estrategia de la institución, motiva a los empleados y los mantiene al tanto de los éxitos y fracasos de la organización, garantiza que los objetivos y las

metas de la entidad sean comprendidos por sus miembros y también repercute sobre la percepción que el entorno tiene de la misma. En tal sentido, es válido señalar al estudioso estadounidense Gerald M. Goldhaber, aportó importantes teorías y estudios a la "Comunicación", y desarrolló además la "Comunicación Organizacional", definiéndola como el flujo de mensajes dentro de una red de relaciones interdependientes.

Condiciones de trabajo: dentro de las condiciones laborales se pueden encontrar aspectos como horarios flexibles, bonos, comisiones, etc. y al incentivar unas mejores condiciones de trabajo, aumentará el engagement de los colaboradores.

Remuneración obtenida por el trabajo: recompensar los esfuerzos y resultados de los colaboradores por los servicios que prestan dentro de la organización.

Autonomía y participación: permitir que los colaboradores den su punto de vista frente a ciertas situaciones que se puedan presentar al interior de la empresa e incluirlos en la toma de decisiones.

Con respecto a los factores motivacionales son diferentes en cada persona, para un colaborador su motivación puede contemplar desde recibir una asignación económica para solventar sus necesidades regulares hasta obtener un reconocimiento por parte de la empresa. Estos factores motivacionales van cambiando a medida que el colaborador va cubriendo sus necesidades.

Desde la cotidianidad los individuos experimentan y crean miles de necesidades, las cuales vienen a ser ausencia o falta de elementos materiales o necesidades interiores que desean satisfacer. Es de esta forma como la motivación se convierte en un elemento idóneo para suplir esas necesidades; de tal manera que cuando un empleado logra sentirse motivado

en su trabajo, éste logrará un mejor desempeño y desarrollará un sentido de pertenencia dentro de la empresa. La motivación laboral se puede entender como el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo (Humberto, 2017).

En otras palabras, la motivación no solo beneficia al individuo, sino también a la organización en su conjunto. Una fuerza laboral motivada es más productiva y eficiente, lo que promueve mayores beneficios para la entidad. Por otro lado, la motivación también puede contribuir a reducir la rotación del talento y el ausentismo laboral, ya que los colaboradores que mantienen motivados están más comprometidos con su rol y son menos propensos a abandonarlo.

Es importante destacar que la motivación no es un elemento estático, es un proceso incesante que demanda de la atención y el cuidado constante por parte de la organización. Los estímulos e incentivos que funcionan para motivar a un empleado pueden no ser efectivos para otro, por lo que es imprescindible estar al tanto de las necesidades e intereses individuales de cada trabajador y adaptar las estrategias de motivación en consecuencia.

Discusión

El análisis de los documentos, demostró riguroso vínculo entre la motivación laboral y el éxito organizacional. Por tanto,dentro de los alcances que puede llegar a tener la motivación en un colaborador, Madrigal (2009) precisa en que ese ensayo mental preparatorio de una acción para realizar con diligencia, y en efecto, está relacionada con el término motivar, que significa orientar el ánimo del sujeto, para que proceda de una determinada

forma, causa o razón que mueve para la obtención de algo. Esta palabra motivación se deriva del latin motus, lo que mueve, es decir, estos aspectos tanto internos, como externos que sacuden al ser humano para actuar a favor de una o varias acciones.

En definitiva, la motivación es clave para el éxito de la organización, porque un equipo motivado puede lograr más, ser más productivo y ser más innovador. Esta unidad temática hace referencia a la energía, la pasión y el impulso que un sujeto siente hacia una tarea, un objetivo o una organización. Cuando los empleados están motivados, tienen una mayor satisfacción laboral y están más comprometidos con la empresa. Esto puede llevar a un mejor rendimiento, una mayor eficiencia y una mayor calidad en el trabajo.

La motivación puede provenir de diversas fuentes, como una remuneración adecuada, oportunidades de crecimiento y desarrollo, un ambiente laboral positivo y un reconocimiento por el trabajo bien hecho. Es importante que los colaboradores se aprecien y respeten en su trabajo, y se les brinde el apoyo necesario para tener éxito. La falta de motivación puede tener consecuencias negativas en la organización, como un bajo rendimiento, una alta rotación de personal, conflictos y un ambiente laboral negativo.

De manera que los líderes y gerentes tienen un rol específico en la motivación del recurso humano. Deben ser capaces de identificar lo que motiva a sus empleados y proporcionar el apoyo necesario para mantener esa motivación. Esto puede incluir la creación de un ambiente de trabajo positivo, el establecimiento de objetivos claros y alcanzables, la asignación de responsabilidades, tareas apropiadas y la retroalimentación constante.

Conclusiones

Al finalizar la revisión bibliográfica, se puede concluir que para mejorar la motivación de los colaboradores, es importante que se implementen programas de motivación efectivos en los que se incluyan factores como; el salario, el reconocimiento, la comunicación efectiva, el ambiente de trabajo y la capacitación, esto a su vez, tendrá un impacto positivo en el talento humano lo que llevará a que se sientan motivados en términos de productividad, creatividad y compromiso con el éxito organizacional. En resumen, la revisión documental y el análisis practicado, confirmó la relevancia de la motivación en el éxito organizacional, de modo que, de acuerdo a la calidad de los factores motivacionales que se incluyan en las estrategias dirigidas a los colaboradores será de gran impacto para el éxito organizacional.

Se determina que, la motivación es un factor clave para el éxito organizacional y el desempeño laboral. Esa capacidad de las empresas para motivar a sus empleados no solo mejora el rendimiento individual, sino que también impacta en la productividad general y la calidad del trabajo en equipo. Al comprender los diferentes tipos de motivación y las teorías detrás de ellas, las empresas pueden implementar estrategias efectivas de motivación para sus empleados y mejorar el clima laboral en general. Un trabajador motivado se sentiría comprometido con su trabajo y la empresa, lo que puede aumentar la lealtad y reducir la rotación laboral. Por lo tanto, es significativo que las empresas se esfuercen por crear una cultura motivadora y estimulante para sus empleados, lo que puede conducir a un mayor éxito organizacional y un mejor desempeño laboral.

Referencias

Cataño, C. M., & Pérez, Á. M. (2008). Relación entre motivación y satisfacción laboral de los empleados de empresas prestadoras de salud del municipio de Riohacha (Colombia) y el municipio de Maracaibo (Venezuela). In *Forum Humanes* (Vol. 1, No. 1).

Cortes, L. (2015). La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas copelec.

Correa, D. A. G., Bolívar, C. L., & Pérez, L. O. (2016). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. *Revista Electrónica Psyconex*, *8*(12), 1-9.

Cruzado Rodríguez, C., & Villanueva Barreto, B. L. (2020). Motivación y desempeño laboral: una revisión sistemática de la literatura científica de los últimos 10 años.

Espinosa, A. Q., & Giménez, A. O. (2006). El cambio organizacional: la importancia del factor humano para lograr el éxito del proceso de cambio. *Revista de empresa*, *18*, 50-64.

Gallardo, E. G., Sellarés, M. E., & i Ivern, X. M. T. (2007). ¿ Qué debemos saber sobre la motivación laboral?: aproximación a un modelo de proceso motivacional en las organizaciones. In *El comportamiento de la empresa ante entornos dinámicos: XIX Congreso anual y XV Congreso Hispano Francés de AEDEM* (p. 50). Asociación Española de Dirección y Economía de la Empresa (AEDEM).

García Sanz, V. (2012). La motivación laboral, estudio descriptivo de algunas variables.

Huichi Quequejana, N. C. (2019). Motivación laboral.

Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, *12*(1), 359-365.

Más, J. L. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Gestión en el tercer milenio*, *8*(15), 25-36.

Navarro Ríos, C. M. (2020). La motivación laboral en empresas familiares: una revisión de la literatura científica.

Ramírez, R. D., Abreu, J. L., & Badii, M. H. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, *3*(1).

Revuelto-Taboada, L. (2018). Un enfoque estratégico de la motivación laboral y la satisfacción laboral. *Revista Perspectiva Empresarial*, *5*(2), 7-26.

Rivas, H. C. P., & Perero, S. G. V. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Scientific*, *3*(7), 177-192.

Rivera Porras, D. A., Hernández Lalinde, J. D., Forgiony Santos, J. O., Bonilla Cruz, N. J., & Rozo Sánchez, A. C. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud.