

**LA MOTIVACION LABORAL COMO COMPONENTE GERENCIAL PRODUCTIVO
PARA FAVORECER EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LAS EMPRESAS EN
COLOMBIA**

LABOR MOTIVATION AS A PRODUCTIVE MANAGERIAL COMPONENT TO
PROMOTE THE ORGANIZATIONAL CLIMATE OF COMPANIES IN COLOMBIA

¹OLGA JANNETH MARTINEZ ASCUNTAR
Universidad Autónoma de Nariño
Contadora Publica
Jannethmartinez1204@gmail.com

RESUMEN

La motivación laboral es el determinante social que permite a las personas interactuar, comprometerse, enfrentar desafíos y desarrollar sus habilidades. Los derechos de propiedad intelectual sindical están destinados a desarrollar y promover grandes grupos de trabajo que puedan competir y dominar en todos los campos, por lo que las empresas deben reconocer que sus empleados son una parte importante para la empresa y sus empleados que son fuertes, seguros y libres. ahora. Participar efectiva y activamente.

La motivación laboral es clave para crear un ambiente de trabajo saludable, especialmente en tiempos de crecimiento y crisis. Independientemente del tipo, modelo o método, el uso del capital humano debe determinar el ambiente organizacional y operativo adecuado para realizar negocios en Colombia. Este estudio tiene como objetivo analizar las dinámicas de trabajo en un entorno organizacional que promueve la gestión eficaz del trabajo y

¹ OLGA JANNETH MARTINEZ ASCUNTAR, Universidad de Autónoma de Nariño, Contadora Publica
jannethmartinez1204@gmail.com

el género en las empresas colombianas. Se ha encontrado que las relaciones interpersonales están relacionadas con la motivación laboral y el entorno social de la organización.

PALABRAS CLAVES

Motivación laboral, clima organizacional, relaciones interpersonales, componente gerencial, satisfacción laboral.

ABSTRACT

Work motivation is the social determinant that allows people to interact, harm each other, face challenges and develop their skills. Union intellectual property rights are intended to develop and promote large work groups that can compete and dominate in all fields, so companies must recognize that their employees are an important part of the company and their employees who are strong, safe and free. now. Participate effectively and actively.

Work motivation is key to creating a healthy work environment, especially in times of growth and crisis. Regardless of the type, model or method, the use of human capital must determine the appropriate organizational and operational environment to conduct business in Colombia. This study aims to analyze work dynamics in an organizational environment that promotes effective management of work and gender in Colombian companies. It has been found that interpersonal relationships are related to work motivation and the social environment of the organization.

KEYWORDS

Work motivation, organizational climate, job satisfaction, interpersonal relationships, and managerial component.

INTRODUCCION

El entorno globalizado ha influido en el desarrollo de herramientas que puedan responder rápidamente a las fluctuaciones del mercado. (Mojica, Julio- Diciembre 2017) Muestran que el mundo actual está en constante evolución. La globalización es un factor importante en la toma de decisiones nacionales y corporativas. En este aspecto, la innovación de productos y/o servicios es un precursor del desarrollo de las actividades organizacionales.

Hoy en día, el mundo de los negocios está en constante cambio. Por eso, es necesario comprender el comportamiento de las personas en el contexto del trabajo, partiendo del supuesto de que los empleados son una herramienta para el logro de sus objetivos. Entonces, como estos términos, la motivación a menudo juega un papel importante en el clima organizacional. Como ya se ha mencionado, el clima laboral es fundamental para el crecimiento y desarrollo de las personas, el activo más importante de una empresa donde se encuentra la clave de la competitividad y coherencia en el mercado, y en todos los aspectos que inciden en el clima organizacional. La felicidad de los trabajadores.

En este caso, la administración debe respaldar los procesos comerciales tradicionales de manera más eficiente y efectiva. En este sentido, el papel principal de cada actor es muy importante. Es por ello, desde la investigación (Mayo, 1977) se ha intentado comprender cómo se puede mejorar la productividad y los resultados a través de diversas propuestas de mejora ambiental. Encontrar el entorno de trabajo adecuado es una de las principales prioridades de las organizaciones modernas, ya que puede mejorar la satisfacción individual, la estabilidad, el resultado de logros pasados y mejorar la productividad de la organización. En conjunto, encontramos que un buen ambiente de trabajo tiene un impacto directo en el desempeño y la

productividad, la motivación y el compromiso de los empleados para completar las tareas.

(Mayo, 1977)

Las empresas colombianas se encuentran ahora en un entorno cambiante y complejo, donde el impacto de la globalización en las organizaciones actuales es cada vez más competitivo. Por lo tanto, las organizaciones según (Rodríguez, 2011), el enfoque tradicional de la gestión del talento es la forma más eficaz de hacer frente a este entorno. Permite la creación de ventajas competitivas relacionadas con un mejor desempeño de los empleados, con foco en lograr mejores condiciones de trabajo y mejorar la calidad de vida de todos. En este contexto, es especialmente importante realizar investigaciones que tengan en cuenta variables como el clima organizacional, la motivación laboral y el desempeño, por otro lado, contribuye a la gestión del talento y la felicidad de los empleados. Ya sea identificando necesidades de formación, desarrollando programas para mejorar la calidad del trabajo, la seguridad y la salud, diseñando sistemas de gestión de recursos humanos o reforzando las políticas de desarrollo de los empleados.

Es importante crear un ambiente de trabajo cómodo que sea la base para lograr las metas que conducen al éxito organizacional y aseguran la consistencia del mercado. Proporciona vistas y entornos bien pensados que le permiten crear y desarrollar perfiles. Alinea a las personas con la visión de la empresa a través de una fuerza de trabajo ambiciosa que contribuye a un entorno productivo y genera beneficios colectivos.

Finalmente, toda empresa necesita un líder que pueda inspirar y motivar a los empleados. Por lo tanto, creo que es importante abordar los siguientes temas de liderazgo. Los tipos que existen y los roles clave que estas personas deben desempeñar en la organización.

Este estudio tiene como objetivo explicar y comparar la relación entre la motivación de los empleados y el clima organizacional, explicar y comparar las posibles diferencias entre motivación y cultura organizacional, y explicar las diferencias Distinguir entre factores motivacionales y cultura organizacional. El propósito es facilitar y asegurar la comunicación y la toma de decisiones, socializar a los miembros, mejorar el clima laboral, motivar a los empleados y promover la cohesión y colaboración dentro del equipo, en el que las metas, políticas y objetivos del proceso de recursos humanos sean claros y, por tanto, se puede utilizar como una organización competitiva de la empresa.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las organizaciones son personas que juegan un papel importante en la vida social y el desarrollo de un país, proporcionando los recursos necesarios para el sustento económico, social y cultural de todos, independientemente del rol, roles y sectores económicos en los que operan. Necesitan el elemento humano para lograr los objetivos de la organización. Además de desarrollar máquinas, tecnología y otros recursos, las organizaciones que están realmente a la vanguardia de su negocio reconocen la urgente necesidad de facilitar y canalizar sus esfuerzos para comprender y reforzar los factores de recursos humanos en lugar de la ventaja competitiva humana.

El clima organizacional es uno de los factores clave en todas las organizaciones, por lo que un diagnóstico adecuado puede determinar la matriz FODA de la organización. Este diagnóstico puede ayudar a corregir las condiciones existentes y sugerir mejoras. (Gomez, 2013)

Para que una empresa compruebe la calidad y competitividad de sus servicios o productos, debe permitir a sus creadores trabajar en un ambiente de trabajo que permita y

promueva el logro de los estándares de competencia, eficiencia, productividad y servicio antes mencionados. Por lo tanto, para satisfacer plenamente a los clientes externos (desde el punto de vista de la organización), es necesario garantizar la plena satisfacción y el entusiasmo dentro de la empresa, donde las personas se identifiquen entre sí y trabajen juntas para lograr metas individuales y colectivas

Según (Jimenez, W., 2011) “La generación de un adecuado Clima Organizacional guarda una relación directa con la calidad del liderazgo en la empresa, líderes cercanos, que motiven, que les den la mayor importancia a las comunicaciones, como eje fundamental en las relaciones”. Una civilización interna positiva es clave para encontrar un entorno organizacional en el que los conflictos internos sean prácticamente inexistentes, lo que genera una participación significativa en la organización, al mismo tiempo que se construye una reputación como empleador superior entre los competidores.

El clima organizacional negativo en sí tiene un impacto directo en los objetivos de una empresa, y no importa cuán "desatentos" puedan parecer los gerentes. Todos están de acuerdo en que tarde o temprano su impacto conducirá a un mal ambiente de trabajo, afectar negativamente la satisfacción de los empleados, aumentar los conflictos internos, disminuir la productividad, alta rotación, transferencia, despido, menor innovación o creatividad, etc. Todos estos pueden afectar el desempeño económico de la empresa a corto, mediano o largo plazo.(Jimenez, W., 2011)

Para lograr un ambiente bien organizado en una empresa colombiana debe ir acompañado de acciones del jefe hacia sus subordinados, apego a reglas claramente establecidas, métodos de comunicación, implementación de programas de capacitación, trato justo, etc.

Siempre es difícil para la gerencia tener una idea centralizada de lo que está pasando en la empresa basándose únicamente en lo que está pasando, lo que puede tener algún impacto en el entorno organizacional. Las organizaciones deben contar con mecanismos para medir periódicamente el entorno organizacional en relación con el incentivo de los trabajadores y el desempeño diario de la organización.

Es sumamente importante que podamos determinar la calidad del clima organizacional de la empresa, de hecho, es muy importante que apliquemos una herramienta particular para lograr los resultados deseados que queremos medir en nuestras intenciones. Obtener una evaluación del clima organizacional nos permitirá comprender si las características y prácticas de la empresa ven a los colegas de manera positiva o negativa, y si se ven a sí mismos como observadores indiferentes o como polos positivos en los procesos de la organización.

Muchos estudios han demostrado que el entorno organizacional puede influir en la diferencia entre empresas de alto y bajo rendimiento. La medición del clima organizacional generalmente se realiza a través de encuestas directas, aplicadas a los empleados dentro de la organización o a áreas específicas de la organización, y con el propósito de medir aspectos identificados, definidos y predeterminados por la organización de manera específica y clara. que está directamente relacionado con la situación específica de la organización, de cada empresa.

Finalmente, los resultados obtenidos en la medición, luego de un análisis y revisión adecuados, conducirán a un plan de acción que tienda a corregir el problema o situación que se está considerando, lo que puede generar algún grado de comportamiento emocional y desagradable en los empleados.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Analizar la motivación laboral como componente gerencial productivo para favorecer el clima organizacional de las empresas colombianas.

OBJETIVO ESPECIFICO

- ✚ Identificar las principales barreras para una adecuada comunicación en las empresas colombianas, que a su vez pueden generar falta de motivación entre los empleados que laboran en estas empresas.
- ✚ Describir las debilidades del clima organizacional de las empresas colombianas.

JUSTIFICACION

Como todos sabemos, los recursos humanos son el activo más importante del cliente en una organización empresarial. El éxito en cualquier organización empresarial depende en gran disposición de las personas que trabajan en ella, y la motivación de los empleados para realizar el trabajo es crucial ya que se traduce en la productividad que aportan a la empresa. Los altos directivos deben centrarse en asegurarse de que sus mejores activos estén en plena forma.

El clima organizacional es un aspecto muy importante de la organización y hoy en día tiene como objetivo mejorar el clima organizacional con el fin de lograr mejoras en la productividad, eficiencia y competitividad que conlleven al éxito de la organización. De acuerdo con (Bedoya Villa, 2017), es necesario fortalecer los métodos modernos de gestión para promover el emprendimiento en las organizaciones, (...) los cambios en el modelo organizacional permiten la adopción de una cultura de transformación más ágil y agresiva, tiene un impacto significativo en convertirse la organización más innovadora e innovadora y logrando las tasas más rápidas de crecimiento rentable y sostenible.

Así mismo, (Moreno, 2015) que el clima organizacional, [donde] esta habilidad (...) [¿es más importante que los conocimientos y habilidades que poseen todos los miembros de la organización y sus competidores?], ya que permite empleados para expresar su opinión sobre cómo debe funcionar esta organización y cómo debe funcionar. Es una herramienta de investigación que opera bajo el supuesto de que será beneficiosa cuando se tomen las medidas correctivas necesarias. También es un gran mecanismo para obtener una visión indirecta de cómo se gestiona la empresa, cómo funciona la estructura y los aspectos estáticos de la organización, y qué sucede en las relaciones del día a día entre todos.

(Perez-Uribe, 2018) Señalan que las empresas que luchan por crecer y sobrevivir en el mercado deben asegurar la motivación constante de sus empleados. Por tanto, el medio ambiente es de primera importancia para el buen funcionamiento, desarrollo y sostenibilidad de una organización en su entorno. Las empresas que carecen de este elemento se vuelven rígidas, estructuralmente inestables y subdesarrolladas, lo que les dificulta competir en el mercado.

Este (desde una perspectiva muy personal) es un principio muy importante cuando las personas bajo nuestra dirección sienten que la empresa no es del jefe o del director general, pero lo saben, aunque, como contraparte capitalista, la empresa es de la gente con la que trabaja, para la gente, para la gente, porque beneficia no solo a los trabajadores y sus familias, sino también a los amigos y a la sociedad en general, a las generaciones futuras, en un país que es hambrientos de progreso y desarrollo en general. Este alto desempeño se debe a empleados motivados que han hecho una voluntad adicional para obtener la finalidad de la empresa.

Un mejor rendimiento también conducirá a una mayor productividad. Si aumenta la productividad, los costos de producción también pueden reducirse, por lo que los trabajadores necesitan más incentivos para mejorar su desempeño. La motivación actuará como un estímulo

para perfeccionar el trabajo de los trabajadores en cualquier organización empresarial y, como se describe aquí, hará que el ambiente de trabajo sea omnipresente para todos.

ANTECEDENTES

Históricamente, ha habido cambios dramáticos en las acciones y comportamientos de los individuos que se han desarrollado en el lugar de trabajo a lo largo del tiempo, y estos cambios están directamente relacionados con los cambios que también ocurren en las tendencias nuevas del entorno organizacional.

Por otro lado, las empresas necesitan gestionar su talento para fortalecer las habilidades necesarias que les permitan innovar (Zott, 2009) a través de su investigación, *Business Model Innovation: Creating Value in an Age of Change*, revelaron que el principio humano no está recibiendo una atención que necesita y, como resultado, crea un ambiente de trabajo improductivo de la mejor manera posible para que los empleados puedan y sientan el necesitan ser productivos, innovadores y creativos.

Gracias a una gestión ideal del conocimiento, el ambiente de trabajo promueve la creación de innovaciones administrativas.(Ordan, C. C, Cruz, J. G., & Ginel, E. S, 2010) Su investigación sobre el intercambio de conocimiento y su impacto en la innovación y el clima organizacional muestra que el conocimiento compartido entre los miembros de la organización y las empresas que innovan activamente se correlaciona positivamente, por lo que su objetivo se convierte en un factor importante que juega un papel importante en el crecimiento y mejora de la organización. Las empresas impulsan el cambio organizacional al facilitar la creación de conocimiento.

Por su parte, (Furnham, 2011) en un estudio titulado “*Clima Organizacional en la Industria del Calzado Ecuatoriano*”, sostiene que el clima laboral puede ser medido mediante evaluaciones adecuadas en las organizaciones, que permite a las personas comprender cómo se sienten los empleados acerca de sus cualidades. Construir un perfil de necesidades que sus compañeros aprecien.

De manera similar (Koys, D.J y Decottis, T.A, 2011), en el libro *Organizational Climate and Public Sector Job Satisfaction* (El estudio público de la atmósfera es difícil porque es un proceso complejo y de múltiples capas). El fenómeno requiere una comprensión del entorno de trabajo, la psicología, las estadísticas y los métodos de investigación. De esta forma, el clima laboral se relaciona con las variables de resultado a nivel individual, grupal y organizacional.

Luego (Ramos, D.C, 2012) nombró al Modelo de Clima Organizacional, Definición, Teoría, Dimensiones y Método, el objetivo es entender el clima organizacional de una empresa para definir el rol de cada persona en la organización es un factor clave, incluyendo cómo piensan, se comportan y sienten. La investigación anterior es muy importante porque la mayoría de las empresas hoy en día incluyen factores económicos que las fortalecen, además de aquellos factores que afectan a los empleados.

Según (Arias Gallegos, 2014) cuya investigación denominó la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en pequeñas empresas del sector privado, concluyó que el clima organizacional y la satisfacción laboral depende a su vez de la organización y el puesto, el cual es responsable para muchas formas de organización. Su propósito es evaluar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

En este sentido (Mendez, C, 2015) en el artículo Clima Organizacional en las Empresas Colombianas argumenta que la civilización dominante en las asociaciones colombianas es el efecto de un modelo administrativo que orienta el liderazgo de las organizaciones colombianas. La organización colombiana y los directores tienen responsabilidades ejecutivas donde se pone más énfasis en los modelos de gestión y en menor medida en la teoría de las relaciones interpersonales y el comportamiento de Fayol (1961), por lo que las percepciones de los empleados sobre el clima laboral en las organizaciones colombianas pueden corresponder a situaciones en las que se aplican estos modelos de gestión.

El clima laboral en particular tiene una fuerte influencia en la innovación para fortalecer las empresas. Según (Acosta Guzman, 2015). Su investigación titulada *Business Innovation And Organizational Culture* explora el concepto de innovación y cultura organizacional. También se plantean los temas de cultura y capacidad, en los que se requiere un fuerte compromiso de los líderes empresariales.

Además de la supervisión, las organizaciones necesitan un ambiente motivador para ayudar a los empleados a alcanzar sus metas personales (Quiñonez-Tapia, 2015), escribió un artículo titulado Clima organización en universidades mexicanas El objetivo de este estudio fue investigar la relación entre el clima organizacional y el lugar de trabajo, jornada laboral, tipo de empleo y tipo de empleado.

(Maskin, F, 2016) (Maskin, F, 2016) En su estudio no experimental de corte transversal, “Ambiente organizacional y motivación entre los empleados de una empresa de confección en Rosario” informó que el clima organizacional es sustentado por 10 empleados en una empresa de confección austriaca. Esta falta de motivación puede conducir a una experiencia laboral

agotadora, compensaciones entre empleados, proveedores y clientes, lo que en última instancia conduce a niveles reducidos de productividad y eficiencia.

Luego, (Salazar, 2016) su investigación se tituló *Work Motivation in The Service Industry What Makes a Worker to Do More Than What Is Expected?* Cabe destacar que la motivación es un fenómeno con muchas causas, que afectan a diferentes factores. Asimismo, las organizaciones deben recordar que los impactos negativos del trabajo son el resultado de la falta de objetivos claros, respuestas o críticas a las preguntas planteadas, ocultando la verdad, el elogio del trabajo bien hecho y la falta de conexión en medio de las diferentes empresas y manifestar que el trabajador no hace parte del grupo de trabajo.

Cabe mencionar (Ramón 2017). En su estudio, titulado "Investigación sobre la relación entre la cultura, el clima y las fuerzas del clima de la fuerza laboral ecuatoriana", examina las diferencias entre el ambiente de trabajo y la cultura. proviene principalmente de las percepciones de los empleados sobre el ambiente de trabajo, mientras que la cultura es el comportamiento general factores que describen los pensamientos y sentimientos acerca de cómo se realiza el trabajo en la organización.

(De La Puente, 2017) En el artículo *Compromiso Organizacional y Motivación de Logro en Personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo* trata de identificar la relación entre el compromiso organizacional de los gerentes y la motivación para alcanzar el éxito. Como se puede ver en los resultados, la mayoría de los encuestados tenían niveles promedio de compromiso organizacional general, así como subdivisiones de compromiso, recomendación y compromiso continuo.

Este desafío implica identificar factores en el ambiente de trabajo que inciden positiva o negativamente en la satisfacción personal de los empleados. Así (Woodman, R.W y King, 2018) encontraron que tres definiciones de ambiente de trabajo eran más aceptadas: a) Forehand & Gilmer (2014) sugirieron que el ambiente de trabajo es una característica de calidad la relativa estabilidad del ambiente interno, lo que sus miembros experimentan afecta su comportamiento, y un conjunto particular de características o atributos de una organización se puede describir de la siguiente manera: c) (Campbell, 2010) (1) Un Ambiente de Trabajo se define como el conjunto de atributos y expectativas que describen a la organización sobre sus características, comportamiento, resultados y eventos aleatorios. En las organizaciones, así mismo de alcanzar la satisfacción personal con los frutos, es necesario crear un ambiente motivador que ayude a los empleados a alcanzar las metas personales y organizacionales deseadas.

(Guevara, 2018) Explico en su artículo *Clima organizacional* basándose en Brunet (2011) que las personas que ocupan cargos en una empresa no solo se ven afectadas por su capacidad, sus características físicas y mentales sino también por las condiciones sociales y físicas. Entorno en el que se encuentran. Tiene sus propias particularidades, el cambio no siempre está en tus manos, por lo que el comportamiento cambiará dependiendo de la situación.

(Esquivias Ramirez, 2018) A partir de su investigación sobre la relación entre *El Clima Organizacional Y La Motivación Laboral De Los Empleados Del Laboratorio Clínico Muñoz*, brinda información sobre el grado de percepción de la inteligencia emocional, el clima organizacional y la motivación de los empleados. El propósito es definir el clima organizacional y su relación con la motivación laboral, por lo que existe una relación directa e importante entre el clima organizacional y la motivación laboral.

Según (Oreste, Bonilla, & Rozo, 2018) titulado *Impact Of Work Motivation In The Organizational Climate And Interpersonal Relationships In Health Sector Officials* intenta analizar la motivación en el trabajo, el ambiente social de la empresa y la satisfacción inter social desde el punto de vista del sitio de labor y el grupo. Las investigaciones indican que las relaciones interpersonales están relacionadas con la motivación en el trabajo y el ambiente social de una empresa.

Así mismo (Chóez-López & Vélez-Mendoza, 2021) plantea con su investigación *Work Motivation and Its Relationship with The Level Of Organizational Commitment In Driving Schools* dispone del capital humano puede orientar el clima organizacional y operar adecuadamente, a medida que la organización avanza hacia la educación o la enseñanza, el capital humano se vuelve cada vez más fundamental, de ahí que la necesidad de mantener motiva a los empleados a comprometerse con las metas y la tarea de la empresa. Como tal, determina que la motivación laboral es fundamental para el aprovechamiento del talento en una organización.

MARCO TEORICO

Este artículo de revisión bibliográfica tiene como objetivo determinar la importancia de la motivación laboral en el contexto de la gestión de la productividad para el clima organizacional de las empresas colombianas. Es importante analizar los factores que inciden en la motivación laboral y las variables relacionadas con el clima organizacional, para luego verificar si existe relación y el tipo de relación entre ellos. A continuación, describa las debilidades del clima organizacional en Colombia.

MOTIVATION LABORAL

En el mundo de los negocios de hoy, hay muchos empresarios que carecen de un sentido real de motivación de los subordinados, comprensión del comportamiento organizacional y motivación individual a nivel laboral, lo cual pretendemos lograr a medida que este trabajo avance junto con el crecimiento de la empresa para esto. Proporcionar las herramientas que las personas necesitan para ser más flexibles con los cambios en el desempeño, mejorar las relaciones y crear un entorno en el que estén motivados y animados en sus roles profesionales; trabajar de manera más eficiente, aumentando así la productividad.

La motivación laboral se define como las fuerzas psicológicas que guían a los empleados a empezar, conservar y perfeccionar las tareas en el lugar de trabajo (Marin, 2016). Se considera que la motivación es el estímulo de los trabajadores dentro de la empresa, y por tanto se transforma en la voluntad psicológica de la propia empresa (Garcia M. &, 2014). La motivación engloba una serie de funciones orientadas a satisfacer necesidades, que van desde los comportamientos más básicos hasta las tareas más complejas que realiza un individuo en el trabajo (Navarro, 2014)

Este concepto de motivación laboral se considera fundamental pues toda aplicación tiene como meta comprender las necesidades básicas de los empleados para determinar cómo motivarlos (Marin, 2016) Motivación intrínseca, motivación extrínseca o intrínseca. (Koch, 2016)

Para comprender la conducta de los empleados, las organizaciones bien administradas emplean instrumentos y métodos para aumentar la motivación de todos los empleados para cooperar y colaborar en el crecimiento de la empresa. (Sotelo, Almaguer & Quintero, 2016).

CLIMA ORGANIZACIONAL

En los últimos años, el clima laboral es un fenómeno complicado que nada tiene que ver con la calidad de vida en el lugar de trabajo, ya que es un factor interrelacionado que contribuye al desarrollo de las interrelaciones y por lo tanto tiene un impacto directo o indirecto.

Para Morín,² “Toda organización, biológica o social, es a la vez central (porque tiene un centro de decisión), multicéntrica (porque tiene diferentes centros de control) y acéntrica (porque tiene diferentes centros de control). Cuando las personas aunar talentos y esfuerzos para conducirlos hacia un objetivo común, surge la organización.

Hernández establece que “la organización es el proceso de diseñar la estructura formal del trabajo dentro de una empresa, creando una jerarquía de autoridad y divisiones funcionales, y de esta forma definiendo responsabilidades en las áreas de trabajo”, es decir, como una institución educativa de la organización, mantiene una Estructura de conexiones jerárquicas y funcionales y se ve afectada por cambios e innovaciones en los procesos operativos, de gobierno, de gestión y de educación como resultado del comportamiento ambiental o necesidades internas, relacionadas con los esfuerzos de la organización por lograr el profesionalismo, la confianza y el respeto por logro o mejora ambiental.

Según (García, M. & Zapata D., A, 2018), afirman el clima organizacional como un conjunto relativamente permanente con características, atributos o cualidades de un entorno de trabajo personal creado por su gente que percibe, siente o siente un ambiente de trabajo o experiencia. Organizar e influir en su comportamiento.

(Filion, 2011) Estableció que “todo organismo contiene un sistema inmunitario. Es importante que los líderes prediquen con el ejemplo y difundan las buenas noticias: ¡las

innovaciones son bien recibidas aquí y son deseables!”. En otras palabras, los gerentes deben crear proactivamente un entorno gustoso y confiable para cada empleado y, a través de una comunicación efectiva, permitirles manifestar su criterio con seguridad y sin temor a cometer errores.

(Tuban, 2010) Determina el clima organizacional como “un fenómeno interferencia que varía entre los elementos de un sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en comportamientos (productividad, satisfacción, moral, etc.) transferencia, etc.) que afecta a la organización”.

RELACIONES ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA MOTIVACION

La motivación en todos los ámbitos de la existencia humana es un medio para el logro y consecución de fines porque es un estímulo universal válido para la trascendencia individual y social. En el comportamiento organizacional, es un elemento esencial que orienta los esfuerzos, la energía y el comportamiento de los colegas, los hace sentir mejor en lo que están haciendo y los alienta a hacer más para alcanzar los objetivos que son importantes para la empresa. En este caso, es importante que la gerencia comprenda los impulsores de las necesidades humanas.

(Bisetti Tapia, 2015)

La motivación en el trabajo es una situación interna que activa y guía nuestra mente y se mezcla con todos los factores que motivan, apoyan e impulsan el comportamiento dirigido a objetivos, todos los cuales activan comportamientos en diferentes niveles de activación o intensidades del comportamiento. Al enfocarse en la estructura de conducta, los empleados apoyan en función de sus propios intereses y tratan de imponerlos a la empresa que integran.

(Marín y Placencia, 2017)

El clima organizacional es un conjunto de condiciones o circunstancias que rodean a un individuo en su entorno de trabajo. El entorno organizacional afecta directamente la satisfacción y motivación de los empleados, lo que a su vez afecta el desempeño organizacional. Depende de muchos factores, como el estilo de gestión, el comportamiento de los empleados en el lugar de trabajo y las relaciones con los compañeros y la organización, las características del lugar de trabajo (iluminación, mobiliario, etc.).

Según (García, 2010) el clima organizacional “ocupa un lugar destacado en la gestión de personas, y en los últimos años ha jugado un papel protagónico como base de investigación en organizaciones de muy diversa industria y tamaño”. Por ende, los autores mencionan que el clima organizacional es la razón por la cual una organización está satisfecha o insatisfecha con cada empleado, dependiendo del entorno de desarrollo en el que se encuentre la organización.

De igual forma (Venegas, 2010) señalan que desde 1968, Litwin y Stringer fueron los primeros autores en introducir el concepto de clima organizacional desde una perspectiva estructural y subjetiva. Es un conjunto de atributos del entorno de trabajo que los trabajadores que viven y trabajan en ese entorno pueden medir y percibir directa o indirectamente.

Un buen ambiente de trabajo proporcionará a los empleados un compromiso a largo plazo con la organización, lo cual es necesario para la supervivencia y el desarrollo de cualquier empresa y organización. Tanto los factores externos como los internos de una organización afectan el desempeño de sus miembros y dan forma al entorno en el que opera la organización.

La motivación en el trabajo siempre ha sido un tema importante para los gerentes y es uno de los principales problemas de las empresas porque la falta de motivación impide que las

personas trabajen duro y la motivación en el trabajo puede tener consecuencias psicológicas positivas, como sentirse productivo y autosuficiente. (Mazariegos, 2015)

BARRERAS QUE IMPIDEN UNA COMUNICACIÓN ADECUADA EN UNA EMPRESA

El clima organizacional ha demostrado ser un método y herramienta de gestión para aumentar la productividad, reducir el ausentismo, reducir costos y gestionar los cambios en la organización que pueden ocurrir debido a fuerzas externas o internas, permitiendo así que los gerentes mantengan una mejor actitud de manera constante, porque de ello depende la supervivencia de la organización. (Segredo y Perez, Alina Maria, 2013)

Es posible que la empresa que se comunica en el sitio sea nuestro mejor amigo o nuestro peor competidor. Como resultado, una buena comunicación organizacional elimina las barreras y nos apoya a formar comunicaciones de trabajo más sólidas para aumentar la productividad. En este sentido, la falta de una comunicación adecuada puede generar muchos problemas potenciales que conducen a un bajo rendimiento y una falta de concentración. Entonces, ¿por qué la falta de comunicación en el lugar de trabajo está causando estos problemas?

Varios estudios y discusiones indican que la escasez de información es uno de los motivos; Otro buen argumento es la falta de diplomacia por correo electrónico, que a menudo sucede cuando no es necesario y su correo electrónico está bien escrito. Por lo tanto, la falta de ética empresarial en la empresa y el mal comportamiento ético en el lugar de trabajo pueden estar directamente relacionados con una mala comunicación.

En este sentido, sabemos cómo la comunicación eficaz en el lugar de trabajo alcanza cumplir un papel importante en el crecimiento de la motivación a los empleados de largo plazo.

Algunos de los muchos beneficios positivos de una buena comunicación organizacional es la mejora espectacular de los vínculos interpersonales y el desarrollo de las conexiones entre la gerencia y los empleados.

Posteriormente (Ramos K. , 2015) Tal como lo define en su artículo "La Importancia de la Comunicación Efectiva" en Revista Virtual Consulting, se convierte en una parte del intercambio de ideas y las empresas deben ver el proceso como un recurso a largo plazo, un aspecto inherente al ser humano. Explica que una comunicación efectiva requiere de los siguientes elementos: emisor, persona leal que actúe como portador de la información, alguien que pueda comunicar la información con responsabilidad, mensaje claro, no distorsionado, evitar malentendidos, escuchar activamente, que el receptor comprenda la información. y hacer el mejor uso de ellos.

Pero, ¿cuáles son estos obstáculos? Algunas de las barreras que podemos describir a grandes rasgos para impedir una comunicación efectiva dentro de una organización empresarial son: (Gasperin, 2005)

- No Escuches
- Poder, Ideología, Estatus.
- Predecir, Conjeturar, Hipotetizar.
- Actitud Negativa, Subjetiva.
- Superficiales
- Vida Diaria.
- Engaño, Mentira.
- La Lengua.
- Miedo.

- La Crítica Es Destructiva.
- Lenguaje Y Cultura.
- Creer Que Solo Existe Una Realidad (La Nuestra, Por Supuesto).
- Date Prisa, Impaciente
- Métodos De Comunicación.
- Sin Simpatía
- No Escuchar.

El comportamiento humano está orientado a objetivos. En este sentido, si un gerente tiene éxito en inspirar a los trabajadores para que logren sus objetivos organizacionales, eventualmente se convertirán en parte de sus metas personales. Aquí, los empleados activos dirigirán sus esfuerzos para alcanzar sus objetivos de la organización, esta se convertirá en parte de sus propias metas. Hay tantas dinámicas como personas o situaciones concretas. Las motivaciones de los empleados pueden ir desde ganar dinero a fin de llenar sus necesidades básicas y las de su familia hasta ser socialmente aprobados. También es importante tener en cuenta que los factores de motivación de los empleados cambiarán con el tiempo a medida que se desarrollen hasta el punto en que los temas cubran sus necesidades y deseos.(Berardi, 2015)

DEBILIDADES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LAS EMPRESAS COLOMBIANAS

Gestionar adecuadamente el entorno de trabajo aporta cierto éxito a la gestión, como la reducción del nivel de conflicto interno. La satisfacción y detención de los trabajadores es primordial preocupación de los gerentes ejecutivos y la división de recursos humanos de la empresa. Tener claridad que un ambiente de trabajo agradable y una civilización que promueve

el sentido de pertenencia y la obligación con la tarea es una excelente ventaja competitiva. El mundo evoluciona junto con la sociedad incluyendo sus necesidades básicas también.

Citando investigaciones sobre el clima organizacional en Colombia (Díaz Pinilla, 2010), afirma que “en todos los niveles, la relación entre la gerencia y los empleados es mejor, y cuando la comunicación no solo aumenta o disminuye, sino también de lado”, el empleado supera los objetivos que fomente el empeño y el compromiso.” En este sentido vertical u horizontal, quien sea el jefe define jerárquicamente el ambiente, pero siempre opone sus posibilidades relacionales como abierta, cerrada, colectiva, familiar y autónoma.

El clima laboral es muy importante porque ayuda a comprender su impacto en el crecimiento de la empresa, esta es la meta del éxito de la empresa. Las empresas con buen clima laboral logran excelentes niveles de productividad y eficiencia tanto en el mercado laboral como empresarial. Esto significa que toda empresa debe tener un buen ambiente de trabajo en el que trabajar para maximizar la productividad de los empleados con el apoyo de los recursos físicos existentes. Por lo tanto, toda empresa comercial que quiera desarrollarse debe tener siempre en cuenta la mejora continua del clima organizacional con la finalidad de incrementar la producción, eficiencia y actividad de la organización, por mejorar la posición de los empleados; El fin de aumentar la calidad del trabajo no debe pasar por alto los recursos humanos, ya que este es el objetivo principal y el éxito de cualquier organización, sin pasar por alto que la tecnología ayuda, pero la tecnología no puede administrar, no es eficaz.

La satisfacción laboral es importante en algún modelo de trabajo porque la felicidad de las personas entre otras es importante para ellas mismas, no solo para su rendimiento y calidad en la presentación de logros para la empresa. Así, la satisfacción laboral alcanza a definirse como la disposición o conjunto de actitudes que desarrolla un individuo frente a su situación en el lugar

de trabajo y actúa, así como un concepto global relativo a la relación del empleado o empleada con diversos aspectos presentados en el día a día. (García N. T., 2014)

Muchos estudios han demostrado que la motivación laboral está fuertemente influenciada por factores internos (alineación, logro y poder) y factores extrínsecos (inspección, integrantes, capacidad del trabajo, sueldo y promoción). Personal y organización en general. Cabe recalcar que la organización debe valorar la cooperación, la dificultad y el trabajo de los trabajadores e implementar estrategias que puedan generar más motivación para que la operación sea más eficiente y eficaz para obtener su objetivo y finalidades de la empresa. Es momento de satisfacer las expectativas y los deseos individuales.

RESULTADOS Y DISCUSION

La motivación es un componente emocional esencial de los individuos y de todo empleado (Zamora, C., Moreno, J. & Vargas, K., 2012), facilita las tareas rutinarias sin necesidad de entrega adicional; pero para otros, son alentados y, a veces, corregidos, ya que múltiples visiones ocultas de sus fracasos personales y profesionales inspiran automáticamente su trabajo. Una aproximación a la conquista de la autoestima y la aceptación social y social. Reconocido como hogar, son innumerables las personas que van más allá porque tienen que buscar todas las formas de amor y autoestima.

(Quevedo, 2011), estudió la motivación laboral en Colombia y descubrió que juega un papel importante en el clima laboral de todos los empleados. Depende de cómo interactúan los empleados entre sí y del contexto del entorno de trabajo, las personas y el tiempo con el que

están tratando. El primer ítem mencionado es el factor inverso, la primera fuente de insatisfacción es que los empleados encuentran formas de percibir una remuneración alta y beneficios laborales, porque la satisfacción no solo es un buen salario, sino que también está lleno de luz. Aprovechar las obligaciones contractuales (salud, pensión y riesgos laborales, incidencia de cáncer, cotizaciones, vacaciones). Esto es consistente con los resultados de este estudio, es la prueba de Kruskal-Wallis no mostró avances significativos entre las áreas de viaje regionales. Es decir, todos los empleados tenían la misma percepción de estos premios.

(Bustamante, 2013), Abordo el clima, motivación y satisfacción de la comunicación en el desarrollo de atención primaria de Colombia. La comunicación climática buscó correlacionar los impactos de la fuerza laboral actualmente definidos como revitalización, orientación, suministro de energía y mantenimiento del comportamiento. De individuos asociados con los objetivos esperados, así como la satisfacción del empleo en el contexto de los reguladores y permanecer en cualquier problema como desafío en el trabajo, compensación, clima y trabajo físico.

(Hernández Cifuentes, 2011) Se centró en las motivaciones intrínsecas y externas de los empleados de Bimbo y unió a las autoridades para determinar cuál era la motivación más influyente. El autor afirma que el motivo más influyente es la motivación externa (outside). El estudio confirmó los siguientes resultados:

El personal administrativo mostró bajos niveles en algunas transferencias internas (suministro, energía) y algunos pagos al exterior (supervisión, nómina, promoción) y funciones públicas (facturación, latencia).

El personal asistencial que cuida el nivel según la variable de fuerza interna (logros y energía) y en el extranjero (salario y promoción), así como en las recompensas necesarias para trabajar.

El personal directivo se ilustra bajo las variables dinámicas internas (conciencia y electricidad) (supervisión, salario y promoción), así como en el pago requerido para los puestos (acepte poder, demanda, espere).

El personal médico bajo movimientos internos (logros, energía) y externos (salarios y promociones), así como en una compensación deseable (requerido, espera).

Los servidores públicos superan bajos niveles de movimiento interno (reconocimiento) e incentivos externos (salario, promoción) y recompensas deseables por el trabajo (espera) y altos niveles de movimiento interno (reconocimiento) y recompensas deseables (obligatorio).

Por lo tanto, se pueden confirmar para analizar estos datos, hay muchas dificultades en el minuto y la acción interna.

Finalmente, llegaron a una conclusión (Alejandro Cuadra-Peralta, 2010), y el estudio se centró en los niveles de liderazgo, satisfacción, motivación y seguimiento como variables coordinadoras entre el clima de la organización. Los autores definieron la posición dinámica excesivas conforme a estructuras bipolares, de corta o larga distancia. En este análisis, los ejecutivos y gerentes observaron un bajo nivel de motivación externa. Esto está en línea con la opinión del autor de que el escrutinio minucioso ha tenido un impacto expresivo en el desempeño y el trabajo de los empleados. De lo contrario, se llama seguimiento remoto. Los resultados muestran que el impacto del liderazgo en variables como la motivación, la satisfacción y el clima laboral se mide eventualmente por el nivel de motivación externa. Sin embargo, las

relaciones solo se pueden ver entre las relaciones interpersonales y los motivos de trabajo en el entorno social de la empresa.

CONCLUSION

Desde un rápido crecimiento en la empresa conduce al desarrollo de estrategias que conducen a transformaciones positivas en finalidades establecidas por las empresas. Hoy, para muchas empresas, la técnica de creación de nuevas dinámicas crea nuevas incertidumbres que conducen al establecimiento de nuevas tecnologías que permiten motivar a todos los empleados y establecer nuevos patrones para mejorar dichas experiencias, competencias que toda empresa enfrenta.

A su vez, esto está encaminado a proporcionar el mejor equilibrio entre la empresa y sus empleados. El análisis de la motivación laboral es ahora una tarea difícil porque, por supuesto, hay una gran cantidad de información de expertos sobre el tema. Sin embargo, se deben renovar los conceptos a partir de las teorías originales que colaboren a identificar las penurias de los empleados, y se deben atribuir estrategias para cumplir sus necesidades básicas con base en las precedencias individuales y organizacionales.

Los retos fundamentales que enfrentan las empresas hoy en día exigen la adopción y el refuerzo de estrategias para conseguir dinámicas de desempeño efectivas. El resultado final será un enlace. Factores importantes necesarios para establecer la paz y el equilibrio entre la empresa y sus empleados. De igual manera, conseguir la compensación los requisitos básicos para que los trabajadores se sientan útiles y valoren su satisfacción, sientan que su trabajo es un valor agregado para la organización, generen una sensación de familiaridad y generen un buen clima laboral.

Construir patrones de comportamiento que permitan a los individuos coexistir felices en un proceso social en evolución.

Las diferentes necesidades están dirigidas a todos y deben ser satisfechas de la misma manera, aunque surjan en el ambiente de trabajo, es necesario crear mecanismos dentro de la organización para garantizar estas necesidades son satisfechas de manera inmediata, de esta manera el empleado estará motivado para trabajar y sentirse parte de la organización en la que se integra; De esta forma, las respuestas a las preguntas planteadas se obtienen por la productividad de una persona desmotivada afectar negativamente el éxito de la organización; Del mismo modo, identifique los factores de intervención que tienen mayor impacto en los resultados. La motivación de los empleados crea métodos de esfuerzo distinto y mejorado condiciones favorables en el entorno de esfuerzo que son factores necesarios para mejorar el cumplimiento de los empleados de la compañía.

Cabe señalar que toda organización empresarial tiene la responsabilidad de establecer un mecanismo de mediación que permita a los empleados crecer dentro de la organización, reconociendo las diferencias de cada empleado, para ofrecer las mejores soluciones de incentivos como: estímulo, elogio, promoción, incremento salarial; Hacer que los empleados se sientan cómodos y satisfechos en su ambiente de trabajo, se sientan atendidos y se les dé la oportunidad de mejorar la productividad, y estén listos para realizar cualquier actividad con la que los empleados de la organización soliciten colaborar.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta Guzman, J. (2015). *BUSINESS INNOVATION AND ORGANIZATIONAL CULTURE* . Obtenido de 3c Empresas 4(3):
<https://bdbiblioteca.universidadean.edu.co:2111/10.17993/3cemp.2015.040323.1> 60-174
- Acosta y Venegas. (2010). Clima organizacional en una Empresa Cervecera: Un estudio exploratorio. *Resvista IIPSI, Facultad de Psicología Universidad del Papaloapan, Campus Tuxtepec Mexico*, 13(1) 163-172.
- Alejandro Cuadra-Peralta, Constanza Veloso-Besi. (2010). **DEGREE OF SUPERVISION AS A MODERATING VARIABLE OF THE RELATION BETWEEN LEADERSHIP AND SATISFACTION, MOTIVATION, AND ORGANIZATIONAL CLIMATE.** *Revista chilena de ingeniería, vol. 18 N° 1*, pp 15-25.
- Andrea, M. M. (10 de Noviembre de 2013). *Euro Residentes*. Obtenido de Motivacion. euroresidentes, Pasion por la Vida:
<http://motivacion.euroresidentes.com/2013/09/motivacion-empresarial.html>
- Arias Gallegos, W. L, & Arias Caceres, G. (2014). Relacion entre el Clima Organizacional y la Motivacion Laboral en una pequeña empresa del sector privado. *Ciencia & Trabajo*, 16 (51), 185-191.

- Bedoya Villa, M. A., Toro Jaramillo, I. D., & Arango Alzate, B. (2017). Emprendimiento Corporativo e Innovacion. *Una revision y Futuras Lineas de Investigacion*, Espacios, 38 (17), 20.
- Berardi, A. (2015). Motivacion Laboral y Engagement.
- Bisetti Tapia, J. A. (2015). Motivacion y Desempeño Laboral en el Personal Subalterno de una Institucion Armada del Peru.
- Bustamante, E. (2013). El clima de comunicacion, la motivacion y la satisfaccion laboral en un proceso de atencion primaria en Colombia. *Revista de Comunicacion y Salud*. Vol. 3, n° 1, 35-49.
- Campbell, J.j., Dunnette, M.D, Lawler y Weick, K.E. (2010). Comportamiento Gerencial, Desempeño y Efectividad. *McGraw-Hill*.
- De La Puente, L. A. (2017). Organizational Commitment and Achievement Motivation the Municipalidad Provincial de Trujillo. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.**
- Diaz Pinilla, M. (2010). Factors of Evaluation of Labor Climate. Gestion Humana, 18.**
- Diego Andrés RIVERA Porras: Juan Diego Hernandez: Jesús Oreste; Nidia Johanna Bonilla; Astrid Carolina Rozo. (2018). Impact of work motivation in the organizational climate and. *ESPACIOS*.
- E., M. (s.f.). *Problemas sociales de la civilizacion industrial*. Buenos Aires: Ediciones Nueva Vision. .

Esquivias Ramirez, K.J. (2018). Study of the relationship between the organizational climate and the work motivation of the workers of the Muñoz Clinical Laboratory.

Arequipa.

Filion, L., Cisneros, L y Mejia, J. (2011). *Administracion de PYMES "Emprender, Dirigir y Desarrollar Empresas"*. Mexico: Pearson Educacion: 1 ed.

Furnham, A. (2011). *Psicologia Organizacional. Clima Organizacional en las Industrias ecuatorianas de calzado* . Ecuador: Oxford University Press.

Garcia. (2010). *Clima Organizacional y su Diagnostico: Una aproximacion Conceptual.*

Obtenido de en Red: : <http://es.slideshare.net/DianaCarolinaToledoNieto/225014900004>

Garcia, M. & Forero, C. (2014). Motivation and job satisfaction as determinants associated with organizational change. *Apuestas de Investigacion*, 327.

Garcia, M. & Zapata D., A. (2018). *Instrumento para el diagnostico del clima organizacional.*

Santiago de Cali-Colombia: Universidad del Valle. Facultad de Ciencias en la Administracion.

Garcia, N. T. (2014). Clima Organizacional: Promotor de la Creatividad en la Empresa. *Revista Creando*, 2(3).

Gasperin, R. D. (2005). *Barreras de la Comunicacion y Relaciones Humanas*. Obtenido de

[https://www.uv.mx/personal/rdegasperin/files/2011/07/Antologia.Comunicacion-
Unidad3.pdf](https://www.uv.mx/personal/rdegasperin/files/2011/07/Antologia.Comunicacion-Unidad3.pdf)

- Gomez, C. (2013). *Estudio del Clima Organizacional en el Grupo Empresarial Venus Colombiana S.A. (Sede Cali)*. Obtenido de Universidad Autonoma de Occidente: <https://red.uao.edu.co/bitstream/10614/4840/1/TAD01259.pdf>
- Guevara, X. (2018). *Clima organizacional*. Quito, Ecuador.
- Hernández Cifuentes, J. N. (2011). *El Motivo Esencial y Externo para los Trabajadores de Bimbo*. Obtenido de Universidad de la Salle, Bogota: ciencia.lasalle.edu.co
- Hernandez-Fuentes S N & Snachez-Mojica. (Julio- Diciembre 2017). Innovacion y Competitividad: Micro y Pequeñas empresas del Sector Agroindustrial en Cucuta. *Revista Investigacion desarrollo e Innovacion*, 8 (1) 23-33.
- Jimenez, W. (2011). *Factores que repercuten en el clima organizacional y los objetivos empresariales*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/9-factores-climaorganizacional-objetivos-empresariales/>
- Koch, S & Bustamante, C. (2016). Motivacion de Loegro, Actitud hacia el Trabajo, Satisfaccion Laboral y Compromiso organizacional. *Revista Interamericana de Psicologia Ocupacional*, 13 (1), 21-34.
- Keys, D.J y Decottis, T.A. (2011). *Inductive measures of psychological climate human relations*. Obtenido de sage pub: <http://hum.sagepub.com/content/44/3/265.short>**
- Maldonado & Quevedo. (2011). *Motivacion Laboral*. Colombia.: Investigacion Universidad de la Sabana.

María Eugenia Chóez-López; Leither Pamela Vélez-Mendoza. (2021). Work motivation and its relationship with the level of organizational commitment. *Polo de Conocimiento*.

Marin, K. O, Ruiz, A. A & Henao, E. A. (2016). Motivation as a key success factor in modern organizations. *Coleccion Academica de Ciencias Sociales*, 3(2), 22-35.

Maskin, F. (2016). Clima Organizacional y Motivacion de los empleados de una empresa de caracter familiar de indumentaria de la ciudad del Rosario. *Rosario: Universidad Abierta Interamericana*.

Mayo, E. (1977). *Problemas sociales de la civilizacion industrial*. Buenos Aires: Ediciones Nueva Vision.

Mazariegos, M. (43 de 05 de 2015). *Motivacion y Desempeño Laboral*. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>.

Mendez, C. (2015). Clima Organizacional en organizaciones Colombianas. *Univ. Empresa*, 4(9): 100-121.

Moreno, J. P. (2015). La incidencia del capital humano y la cultura emprendedora en la innovacion. *Cuadernos de Economia y Direccion de la Empresa*, 14 (3). 139-150.

Morin, E. (2010). "Ciencia con conciencia" . En *Introduccion a la teoria general de la administracion*, 7 ed., Mexico.

Morin, E. (2017). Ciencia con Conciencia. En I. Chiavenato, *Introduccion a la Teoria General de la Administracion* (pág. 537). Mexico: 7 editorial.

Navarro, J, Ceja, L, Curioso, F & Arrieta, C. (2014). Como Motivar y Motivarse en Tiempos de Crisis. *Papeles del Psicologo*, 35(1).

Ordan, C. C, Cruz, J. G., & Ginel, E. S. (2010). Facilitadores de los Procesos de Compartir Conocimiento y su Influencia sobre la Innovacion. *Cuaderno de Economia y Direccion de la Empresa.*, 42, 113-150.

Perez-Uribe, R. (2018). Correlacion entre la credibilidad en la alta gerencia. *Revista Ciencia y Poder Aereo*, 8(1), 47-6.

Quiñonez-Tapia, F, Perez-Avalos, Y Campos-Sanchez, R., & Cuellar-Hernandez, H. (2015). Clima Organizacional en una Institucion de Educacion Superior Mexicana. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 5 (3), 11-17.

Ramos, D. (2012). *El Clima Organizacional, definicion, teoria, dimensiones y modelos de abordaje. (Tesis doctoral)*. Bogota: Universidad Nacional.

Ramos, K. (2015). *The Importance of Effective Communication*. Obtenido de Revistas Consultorias: <http://revistaconsultoria.com.mx/la-importancia-de-la-comunicacion-efectiva/>

Rodriguez, M., Retamal, M., Lizana, & Cornejo, F. (2011). Clima y Satisfacion Laboral como predictores del Desempeño. En *En Una Organizacion Estatal Chilena* (págs. 219-324).

Salazar, M. B. (2016). WORK MOTIVATION IN THE SERVICE INDUSTRY. *Revista Empresarial*.

Segredo y Perez, Alina Maria. (2013). Clima Organizacional en la Gestion del cambio para el desarrollo de la organizacion. *Revista Cubana de Salud Publica*, 39(2).

Tagiuri, R y Litwin, G. (2018). Organizational Climate: Explorations of a Concept. .

Harvard Business. Boston: Division of Research.

Tuban, R. (2010). *En Red*. Obtenido de Evaluacion:

http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/garcia_s_ac/capitulo2.pdf

Woodman. R.W y King, D.C . (2018). Organizational Climate. *Science or Folklore.*

Academy of Management, Review 3(4): 816-826.

Zamora, C., Moreno, J. & Vargas, K. (2012). Preliminary study on the effects of the

organizational climate on the human resource of a university. *Instituto Tecnologico de Apizaco, Morella, Michoacan-Mexico.*

Zott, C. &. (2009). Business Model Innovation: Creating Value In Times Of Change. (U. B.

Review, Entrevistador)