

## **PRODUCIENDO CON INNOVACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES “I + P”**

### **PRODUCING WITH INNOVATION IN ORGANIZATIONS “I + P”**

**Monica Patricia Padilla Brito**

#### **Resumen.**

La importancia de contar con un recurso humano motivado y satisfecho en las organizaciones, implica adoptar una perspectiva estratégica que trae consigo la transición a cambios organizacionales, estratégicos, dinámicos, a las personas, su cultura, valores, prioridades y necesidades.

Es fundamental que las organizaciones se replanteen constantemente, qué pueden hacer para retener, atraer, incentivar y motivar a ese recurso humano necesario a fin de lograr sus objetivos en un contexto innovador, dinámico y productivo. Así pues, se realizó una revisión bibliográfica de literatura científica en bases de datos académicas y Google académico, donde se evidencio que en Colombia existen estudios limitados sobre esta problemática, los estudios se basan especialmente a los resultados de gestión de personas, productividad, y desarrollo organizacional, como componente en la transformación de innovación y que los componentes de habilidades motivacionales van encaminadas al bienestar de vida, el liderazgo, clima organizacional , infraestructura ,la comunicación asertiva, , labor en equipo y compensación salarial.

Concluyendo, es indispensable la integración de diferentes factores que cada organización debe lograr adoptar siendo liderados por el área de gestión de personas, para generar procesos de intervención motivacionales como estrategias empresariales de innovación, encaminados al aumento de productividad laboral y cumplimiento de objetivos.

**Palabras claves:** motivación, innovación, talento humano, dirección estratégica, productividad.

**Abstract**

The importance of having a motivated and satisfied human resource in organizations implies adopting a strategic perspective that brings with it the transition to organizational, strategic, dynamic changes, to people, their culture, values, priorities and needs.

It is essential that organizations constantly rethink what they can do to retain, attract, encourage and motivate the necessary human resources to achieve their goals in an innovative, dynamic and productive context. Thus, a bibliographic review of scientific literature was carried out in academic databases and academic Google, where it was shown that in Colombia there are limited studies on this problem, the studies are based especially on the results of people management, productivity, and development. organizational, as a component in the transformation of innovation and that the components of motivational skills are aimed at the well-being of life, leadership, organizational climate, infrastructure, assertive communication, teamwork and salary compensation.

In conclusion, it is essential to integrate different factors that each organization must adopt, being led by the people management area, to generate motivational intervention processes such as business innovation strategies, aimed at increasing labor productivity and meeting objectives.

**Keywords:** motivation, innovation, human talent, strategic direction, productivity.

## **Introducción.**

Vivir en un mundo globalizado y con constantes avances tecnológicos, trae consigo realizar cambios en las organizaciones, las cuales pueden presentar deficiencias en sus estrategias, causado por errores gerenciales y desconocimiento en diferentes procesos, administrativos, de liderazgo, humanos, económicos, innovadores, tecnológicos, y financieros. Generando un deterioro entre las relaciones del talento humano – organización y una disminución en la motivación, rendimiento, calidad y productividad en el factor más importante de la organización su recurso Humano.

I+P innovación más productividad, es un nuevo concepto adaptado a los estudios relacionados con la implementación de estímulos y actividades motivacionales para descubrir ese pensamiento innovador en el talento humano, desarrollando ideas que me permitan mejorar continuamente la productividad en las organizaciones.

Smith, A (2005) indica que lo resolutivo de la productividad corresponde al fruto de la variabilidad en la estructura y en la organización de las actividades industriales, aprendizaje por medio de la práctica, economías de la especialización y del avance técnico considerado como una anomalía necesariamente endógena.

Mientras que Maquilón, J & Hernández, F (2011) señalan la motivación como el impulso que fomenta el comportamiento, las acciones e implica crear cambios en la forma de vida de las personas.

Por otro lado, la innovación para M. Abroskin, A.& Dirk, M. (2013). Se refiere a “un cambio a pequeña o gran escala que va de manera progresiva y tienen un impacto significativo en los cambios estructurales en las organizaciones”.

No cabe duda de que el éxito de una organización depende de un factor vital, su talento humano, sus competencias y habilidades son indispensable para fortalecer el crecimiento y desarrollo, creando una ventaja competitiva en el mercado.

Este artículo presenta el desarrollo de un material de apoyo para las organizaciones con el objeto de fortalecer las estrategias gerenciales desde el talento humano.

Una buena planificación, dirección, control y gestión de personas es contundente para preservar la formación, competencias, motivación, promover su bienestar laboral, recompensar su esfuerzo y lograr que los objetivos propios de cada empleado estén acordes con las metas estratégicas de cada organización.

El artículo dará inicio con una investigación y revisión documental bibliográfica que permitirá establecer e identificar las distintas experiencias y estrategias enfocadas a promover la motivación, comunicación, competencias, formación, e incentivos, estabilidad y bienestar en el talento humano como estrategia empresarial para fortalecer el desarrollo de ideas innovadoras, que puedan ser analizadas, y potencializadas para mejorar la calidad, eficiencia, innovación, productividad en el mercado.

### **Problema, Causa y Efectos.**

Actualmente las organizaciones han sufrido situaciones de crisis, e incertidumbre económica, que nos demanda cada vez más, una infinidad de condiciones para una administración idónea del talento humano. Las secuelas ocasionadas por la pandemia del virus Sars Cov 2, más conocido como COVID-19, han permitido evidenciar que el cambio es un factor constante en nuestra sociedad y que un líder debe ser muy audaz, precavido y veloz porque la velocidad se ha convertido en un factor relevante en el siglo XXI.

La gestión de personas cumple un papel insustituible en el triunfo de las organizaciones al ser el responsable del sostenimiento laboral y de asegurar un favorable clima organizacional, elementos que inciden en la productividad y la rentabilidad de los colaboradores y por consiguiente de toda la organización.

Por esta razón, la dirección de gestión de personas responderá tanto a la gerencia por la ejecución de sus funciones y procesos, como también a los empleados por proteger su bienestar.

De igual forma se identifica la importancia de integración y liderazgo de la gerencia para alcázar las metas orientadas hacia el crecimiento, las cuales pueden ser fortalecidas desde el talento humano con herramientas motivacionales que proporcionaran su bienestar, involucrándolos en el diseño y construcción de estrategias innovadoras para el cumplimiento de objetivos orientados al desarrollo, expansión y estabilidad de la organización en el tiempo.

De acuerdo a los comentado previamente, se evidencia la motivación como una herramienta innovadora que impulsa la productividad, calidad, eficacia y la gestión de personas y la eficiencia.

### **Objetivos.**

#### **Objetivo General.**

- ✓ Analizar la motivación laboral como un componente indispensable para la consolidación de ideas innovadoras, orientadas a mejorar productivamente las organizaciones.

#### **Objetivos Específicos.**

- ✓ Organizar encuentros al interior de la organización, para motivar la propuesta de iniciativas innovadoras de parte del talento humano.
- ✓ Identificar y potencializar desde la gerencia, las estrategias más idóneas propuestas por el talento humano, encaminadas al mejoramiento de la productividad en las organizaciones.

### **Justificación.**

La motivación en las personas es cambiante, va en función a sus necesidades; esto incide directamente en las organizaciones obligándolas a ser dinámicas en relación a sus propias necesidades, debiendo canalizar la motivación de sus trabajadores en aras de superar las necesidades de la organización. Chiavenato, I. (2000).

Es necesario tener en cuenta que el comportamiento humano se fundamenta en tres tipos principales como lo es el causado, el motivado y el orientado hacia objetivos, es aquí en donde entra a jugar un papel esencial las áreas de gestión de personas en las organizaciones, desde donde se debe integrar los elementos claves de la motivación humana y las organizaciones como sistemas sociales, potencializando la relación de reciprocidad existente en el trabajador y el entorno organizacional.

De esta relación se produce otra conformada por la motivación como factor generador de productividad en las empresas generando estrecha sinergia con la innovación. La innovación es un elemento fundamental para factor determinante de la competitividad. De Escalona, Rojas Belkys. (2006), requiriéndose en las organizaciones que desean consolidar su posicionamiento estratégico en el mercado.

Por esta razón es imprescindible reconocer la prevalencia de la motivación en el talento humano para definir la metodología a implementar. De forma que la organización no solo tendría, un talento humano empoderados en conocimiento, si no también motivados y con capacidad para proyectar nuevas ideas encaminadas al mejoramiento continuo y éxito de la organización.

### **Antecedentes.**

Diferentes estudios a nivel internacional se han llevado a cabo sobre la motivación como instrumento estratégico, los cuáles se mencionan seguidamente:

Abhari, Kaveh, Davidson, Elizebeth.J. & Xiao Bo. (2019), elaboraron un análisis para determinar las motivaciones de los intérpretes en la organización Quirky en New York, detectando la asociación de la motivación extrínseca, primeramente, con estímulos externos: apoyo económico, el status, la reputación, reconocimiento, autoestima e imagen y motivaciones intrínsecas: como el altruismo, las necesidades y deseos de la persona, su aplicación podrá generar esa motivación en los trabajadores, que permita desarrollar un pensamiento innovador que beneficie la productividad en las organizaciones.

Pedraza Melo (2018), resalta el poder examinar, el vínculo que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral con la estimación de los colaboradores. El cual aconseja que se debe constituir experiencias para mejorar el clima organizacional interno de la organización, cooperando de manera positiva con la satisfacción de las personas. De manera que se concluye que las áreas en el clima organizacional se conectan con la satisfacción laboral.

Charris.Virginia, Chang, Muñoz. Eduardo & Romero de Cuba Jenny (2018), fundamentaron su estudio en la investigación de la satisfacción de los empleados de empresas PYMES en Colombia sector textil, demostrando que los indicadores; de seguridad, oportunidad, relación con sus compañeros, variedad de trabajo, reconocimiento del desempeño laboral y la estabilidad, están situados con un promedio bajo de la proporción determinada; lo que hace una desigualdad de los indicadores como; la estructura, salario, y flexibilidad laboral los cuales alcanzaron mayores niveles de satisfacción.

Para Hernández Juárez, J. L., & Morales Morales, J. R. (2017). Identifican los factores relevantes en la satisfacción y motivación, las cuales de alguna forman perjudican positivamente las

competencias de sus trabajadores. Para los cuales se deben tener en cuenta varias dimensiones, las cuales aplican para el primer principio de motivación, el trabajo en equipo, motivación, equidad, comunicación y proceso de administración; para el segundo principio la satisfacción, se consideraron los incentivos, ingresos, reconocimientos, nivel académico, la relación del trabajo con la profesión, y modelo de trabajo, los cuales todos impactan positivamente en el ejercicio del talento humano.

Brown y Peterson (1993). Universidad de Georgia Estados Unidos, pudieron concluir en sus estudios variables conectadas con la motivación, como lo es la competitividad, mecanismo que activa a las personas a ser mejor que otros, generando una mayor satisfacción en los trabajadores ejerciendo su labor con productividad y calidad.

Las necesidades para la motivación mencionadas por McClelland las explica Benavides Paz (2017), determina los logros individuales y la manera como se vinculan en el ámbito laboral y por consiguiente en el desempeño, teniendo continuamente presente que no impactará solo de forma directa a la organización sino también en el bienestar de sus empleados.

A nivel nacional también se han llevado a cabo sobre la motivación como instrumento estratégico interno de las organizaciones los siguientes estudios

En el departamento de Boyacá. González, J. Rodríguez, T. González, O. (2019). Estudiaron algunas organizaciones para la gestión del conocimiento en el talento humano, resaltando la prevalencia de realizar transformación de la innovación, asociada a la dirección investigación, dirección del conocimiento, y tecnología como elementos motivacionales para las personas.

Herrera, A. (2019). Desarrolló en la ciudad de Cali, Colombia una valoración sobre componentes motivacionales en las personas de una organización del sector energético, resaltando que prevalecen los factores con mayor apreciación como lo fueron el logro, autorrealización, salario y afiliación, siendo las de menor interés el reconocimiento, contenido de la tarea, poder, equipo de trabajo, supervisión y promoción. Con base en lo anterior es posible concluir que las motivaciones de los trabajadores van a partir de las condiciones internas de la organización.

Pineda, J. (2017) Elaboró un documento en Bogotá sobre la incidencia del liderazgo y su influencia en la motivación laboral, estableciendo que estos factores son determinantes y relevantes para el desarrollo de la organización y el bienestar de las personas dentro de la empresa.

Castañeda, Ingrid., Castro, Camilo. & Soto, Luis. (2019). En Palmira, elaboraron un análisis donde se evidenció la prioridad por parte de la organización de elementos externos como lo son el salario y beneficios, desarticulando elementos internos como los orientados a la autorrealización, promoción y la estima.

### **Marco Teórico.**

Actualmente en las organizaciones cuando se dialoga sobre la gestión de personas, se da a entender como la adecuada administración del talento humano para desempeñar funciones específicas y eficientes en cada área.

El triunfo de una organización en gran medida depende de las personas, ese ser único dotado de características individuales, valores, habilidades, motivaciones, aspiraciones, cultura, las cuales son fortalecidas con los conocimientos, motivación, destrezas, capacidades y habilidades necesarios para desempeñar una labor organizacional.

Constantemente las organizaciones experimentan transformaciones y cambios, los cuales con la implementación de nuevas tecnologías permiten fortalecer cada uno de sus procesos internos y estructurales. Por ese motivo cada organización está constituida por un equipo de personas que se acoplan para alcanzar objetivos en pro del crecimiento, productividad y mejoramiento continuo.

En el análisis de estudio argumentado por Peña Rivera (2017) indica como la motivación interviene para conseguir el éxito de la organización: “Catalogando la motivación en dos factores orientados al ambiente externo y al trabajo del individuo”.

De acuerdo con Abril Lancheros, M. S. (2018). En su artículo de revisión bibliográfica, describe la motivación como “la búsqueda de satisfacción de una necesidad, centrándose en la realización de actividades específicas” propuesta realizada por el por Arellano (2002), es decir las personas desarrollan diferentes acciones para saciar sus necesidades, conocimientos, habilidades, capacidades y bienestar.

Existen innumerables investigaciones que demuestran la influencia de la motivación en la productividad de las personas. Cuando las personas perciben que las organizaciones se preocupan por sus necesidades, bienestar, su salud, y fortalecer sus conocimientos, aumentan su compromiso y sentido de pertenencia. Favoreciendo el cumplimiento de objetivos y estrategias.

De acuerdo a los estudios ejecutados por Castañeda, B. Edgar., Vidal. Julca., & Belisario, Luciano (2016). Definen la productividad como el vínculo entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de bienes y servicios producidos. Proceso básico para crecer e incrementar las utilidades y rentabilidad dentro de la organización.

La innovación y la creatividad se ha catalogado en las organizaciones como ese elemento desarrollador de pensamientos e ideas estratégica. El reto de las organizaciones del siglo XXI está orientado a promover espacios para generar un pensamiento creativo en el talento humano, incentivar la manifestación creativa y evaluar el entorno.

Por otra parte, Rojas Belkys (2006), en su estudio manifiesta que la creatividad obtiene trascendencia en la medida que se convierte en innovación. Cuando existe una sinergia entre “recursos disponibles”, “motivación para la creatividad” y “competencia profesional” las probabilidades de innovación se aumentan.

Barroso, (2012). Manifiesta en su investigación, que ser competitivas, las organizaciones requieren Manejar sus conflictos de manera innovadora, con ideas que proporcionen adaptarse a los cambios del entorno. Lo que simboliza que la creatividad causa de competitividad.

En el estudio realizado por Zeinab I., Ji-Young. (2017), se logró identificar que la cultura organizacional juega un papel crítico para aumentar la motivación en los trabajadores, es decir una mejor comunicación entre la gerencia y los empleados entrelazada positivamente el compromiso organizacional, la participación del personal en el desarrollo del área talento humano, la apreciación de innovación, aumenta la confianza y alcance de objetivos en conjunto.

Según Chiavenato Idalberto (2020), el ciclo de la motivación, da inicio cuando se evidencia una necesidad, la cual puede producir tensión, inconformismos y desequilibrio, conduciendo a la persona a generar un comportamiento. Sí este comportamiento originado es eficaz, la persona

complacerá su necesidad y retomará su equilibrio para adaptarse al ambiente. La motivación en el ser humano es cíclica: el comportamiento es una sucesión continua de satisfacción de necesidades y conflictos continuos.

Certuche, N.& Llorente, O. (2020). En su investigación realizada de Estrategias de Motivación para mejorar el desempeño Laboral Redecol E.S.P, manifiestan que cada uno de los integrantes laboran en la organización eficazmente, para lograr objetivos en común, sujeto a las normas fijadas con antelación en cada área. (Stoner, 1996).

Por otra parte, para Arango Jiménez, C., Arbeláez Duque, D. P., y Londoño Agudelo, Y. (2017). La satisfacción laboral es determinada como ese dominio emocional positivo, es decir si el talento humano se encuentra satisfecho en sus equipos de trabajo y área de trabajo, pueden ser más productivos generando mejora en cada uno de los procesos organizacionales. Se revelan cuatro elementos que son determinantes para la satisfacción laboral: los valores e identidad en el talento humano, la situación del trabajo y la influencia social. Estos elementos compactados entre si dan excelentes beneficios a la organización, generando estabilidad laboral, disminuyendo la rotación del personal. Robles, Dierssen, Martínez, Herrera, Díaz, & Llorca. (2005).

De igual forma Barroso, F. (2017). Expresa el reconocimiento de las organizaciones de estos cuatro elementos vitales en la motivación, los cuales disponen los gerentes para encaminar y entender a su talento humano y promover para espacios para desarrollar conductas innovadoras y creativas.

Para entender el comportamiento de las personas, las empresas deben emplear mecanismos y estrategias para mejorar la motivación, para que todos los colaboradores que participen y cooperen en el crecimiento de la organización (Sotelo, Almaguer & Quintero, 2016).

El impacto de un mundo globalizado trae consigo cambios que influyen en el ambiente laboral de una organización. Según (García, Muñoz & Sarmiento, 2015), el ambiente laboral interviene en la productividad, conducta, y satisfacción del talento humano. Todo esto va encaminado con la forma de trabajar, coordinar, “saber hacer», la interacción con la organización y con las labores. Él no realizar seguimiento a el clima organizacional puede traer consecuencias de insatisfacción en las personas, lo que conlleva a generar un ambiente rígido

Si las organizaciones no monitorean el clima organizacional, esto puede ocasionar que los empleados prescindan de continuar realizando sus labores, debido a que se presentan dificultades que puedan generar un ambiente tenso (Bolaños & Franco, 2017).

Mejorar internamente el clima organizacional es relevante en todas las empresas que requieren mejor ambiente, el cual es experimentado por sus integrantes y puede influir de forma positiva o negativa con relación a los mismos. Tenazoa, O. & Rivera. (2015).

El perfeccionamiento en el clima organizacional promueve el rendimiento del talento humano, no solo prevaleciendo la satisfacción de las necesidades económicas, de igual forma también busca el crecimiento intelectual y desarrollo personal. Herrera, Delgado & Betancur, (2016).

Los señores Bustamante, Avendaño & Maza, (2015). Realizan una invitación con la investigación de su artículo a involucrar todos los elementos que dirijan el fortalecimiento de la salud emocional, clima organizacional y relaciones interpersonales, para alcanzar así unas condiciones buenas en el entorno de las organizaciones.

Para Taylor (2012). Es indispensable resaltar que cada éxito en las organizaciones no solo está establecido por su grado de eficiencia sino también por el bienestar de las personas. Donde las teorías recientes sobre la motivación laboral están enfocadas integrar cambios en las labores, en las organizaciones y el impacto del trabajo en equipo. Erez, Kleinbeck, & Thierry, (2012).

Para Bizneo (2022). Mejorar las condiciones laborales en cuanto a la flexibilidad de horarios alternativos, incentivar, medir el clima organizacional y reconocimiento de logros en el talento humano, permite generar un impacto muy positivo en la motivación, lo cual mejora la calidad de vida, por ende, se fomenta la creación de nuevas estrategias innovadoras, que favorecen la comunicación directa con los gerentes de la organización.

## **Resultados.**

Analizar la motivación laboral como un componente indispensable para la consolidación de ideas innovadoras, orientadas a mejorar productivamente las organizaciones fue el objetivo planteado para el desarrollo del presente artículo de revisión bibliográfica.

La satisfacción laboral está relacionada con las necesidades de las personas, dependiendo de factores determinantes, para así concretar que la satisfacción se alcanza a través de los diversos elementos motivacionales, desprendiéndose el bienestar laboral en dos pilares básicos: la satisfacción de las necesidades y las aspiraciones de cada individuo, ambos vinculados con el trabajo.

Se identificó que las organizaciones experimentan constantes transformaciones, los cuales con la implementación de nuevas tecnologías permiten fortalecer cada uno de sus procesos internos y estructurales, debido a que la motivación en el ser humano es cíclica: el comportamiento es una sucesión continua de satisfacción de necesidades y conflictos continuos.

Por ese motivo cada organización está constituida por un equipo de personas que se acoplan para alcanzar objetivos en pro del crecimiento, productividad y mejoramiento continuo.

### **Discusión de resultados.**

A través de una amplia búsqueda bibliográfica de literatura científica en bases de datos académicas y Google, se permitió evidenciar que la motivación en las organizaciones es indispensable para promover ideas innovadoras que conceda un desarrollo organizacional productivo, bienestar de vida, comunicación asertiva, trabajo en equipo y fortalecimiento de habilidades.

Los hallazgos documentales evidencian que la motivación, innovación y productividad en las organizaciones forman un engranaje que fomenta la creación de nuevas estrategias, que favorecen la comunicación directa con los gerentes de la organización. Incentivar, medir el clima organizacional y reconocimiento de logros en el talento humano, permite generar un impacto muy positivo en la motivación, lo cual mejora la calidad de vida, capacidades y bienestar en el talento humano.

En las organizaciones la satisfacción laboral es designada como ese dominio emocional positivo, lo cual genera mejora en cada uno de los procesos debido las personas son más productivas e innovadoras. Los valores y la personalidad del talento humano, la situación del trabajo y la influencia social son elementos determinantes que compactados generan excelentes beneficios a la organización.

## Conclusiones

- El crecimiento de estrategias de motivación son innovadoras, una vez que cada organización logre una adecuada planificación, dirección, control y gestión de personas la cual es contundente para preservar la formación, competencias, motivación, promover su bienestar laboral, recompensar su esfuerzo y lograr que los objetivos propios de cada empleado estén acordes con las metas estratégicas de cada organización.
- El liderazgo es uno de los factores que genera más incidencia en la motivación laboral, el cual es indispensable para el desarrollo organizacional y bienestar del talento humano.
- Cuando existe una sinergia entre “recursos disponibles”, “motivación para la creatividad” y “competencia profesional” las probabilidades de innovación se aumentan para generar productividad en las organizaciones.
- Un buen clima organizacional promueve el rendimiento del talento humano, no solo favoreciendo la satisfacción de las necesidades económicas, de igual forma también busca el crecimiento intelectual y desarrollo personal.

## Referencias Bibliográficas.

- Abhari, K. Davidson, E.J. Xiao, B. (2019). Collaborative innovation in the sharing economy Profiling social product development actors through classification modeling. *Internet Research*. 29(05): 1014-139. Recuperado de: <https://doi.org/10.1108/INTR-03-2018-0129>
- Abril Lancheros, M. S. (2018). Online Learning Motivation. *Revista Panorama*, Volumen 12, número 22, pp. 43–56. Recuperado de [file:///C:/Users/s340/Downloads/Motivacion\\_del\\_aprendizaje\\_en\\_linea.pdf](file:///C:/Users/s340/Downloads/Motivacion_del_aprendizaje_en_linea.pdf)
- Arango Jiménez, C., Arbeláez Duque, D. P., y Londoño Agudelo, Y. (2017). Factores que están asociados a la motivación laboral de los empleados de la empresa OSP International (Out Side Plant Internacional) de la ciudad de Medellín (tesis de especialización). Universidad de San Buenaventura, Medellín, Colombia
- Barroso, F. (2012). Factores y razones para desarrollar la creatividad en las empresas [Factors and reasons for developing creativity in enterprises. A study in the Southeast of Mexico] *Revista de Ciencias Sociales*, 18(3), 509-516.
- Barroso-Tanoira, F. (2017). Motivation for increasing creativity, innovation and entrepreneurship. An experience from the classroom to business firms *Journal of Innovation Management*. Article in *Journal of Innovation Management*. JIM 5, 3 (2017) 55-74. Faculty of Economics and Business Administration Anahuac Mayab University, Business Division. México. Recuperado de: <https://www.researchgate.net/publication/321685074>
- Bizneo. (2022). Software de recursos humanos con tecnología de vanguardia. Motivación laboral: el secreto de la productividad empresarial. Recuperado de <https://www.bizneo.com/blog/5-claves-motivar-empleados/>
- Bolaños Burbano, K. V. & Franco Figueroa, D. (2017). Clima organizacional e identificación organizacional en empleados de una empresa de la ciudad de Cali.
- Brown, S., & Peterson, R. (1993). Antecedents and Consequences of Salesperson Job Satisfaction: Meta-Analysis and Assessment of Causal Effects. *Journal of Marketing Research*, 30(1), 63-77. doi:10.2307/3172514

- Bustamante-Ubilla, M., Avendaño, M. & Maza, M. (2015). Caracterización del clima organizacional en hospitales de alta complejidad en Chile. *Estudios Gerenciales*, 31(137), 432-440.
- Cadwallader, S., Jarvis, C. B., Bitner, M. J., & Ostrom, A. L. (2010). Frontline employee motivation to participate in service innovation implementation. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 38(2), 219-239.
- Castañeda, B. Edgar., Vidal. Julca., & Belisario, Luciano (2016). Aplicación de un programa de motivación laboral para mejorar la productividad de los trabajadores del área de ventas en la distribuidora caster y asociados s.a.c. Universidad Privada Antenor Orrego – UPAO. Recuperado de <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/1965>
- Castañeda, Ingrid., Castro, Camilo. & Soto, Luis (2019). Factores que influyen en la motivación laboral de los colaboradores del área comercial de la entidad financiera Banco W zona centro de la ciudad de Palmira en el año 2018. Universidad del Valle, Palmira. Recuperado de: <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/19176/0602547.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Certuche, N.& Llorente, O. (2020). Estrategias de Motivación para Mejorar el Desempeño Laboral en la Empresa Redecol E.S.P. (Trabajo de grado). Universidad Cooperativa de Colombia. Bucaramanga- Santander. Recuperado de: [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/17543/4/2020\\_estrategias\\_motivacion\\_mejorar.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/17543/4/2020_estrategias_motivacion_mejorar.pdf)
- Charris, A. V. M., Muñoz, E. C., & de Cuba, J. R. (2018). Satisfacción Laboral en las Pyme colombianas del sector Textil-Confección. *Utopia y Praxis Latinoamericana*, 23(82), 145–159. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=132310874&lang=es&site=ehost-live>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos humanos*. Bogotá, Colombia: Editorial McGraw-Hill. Quinta edición.
- De Escalona, Rojas Belkys. (2006). *La creatividad e innovación en las organizaciones*. UPEL-Instituto Pedagógico de Caracas. Recuperado de [Dialnet-LaCreatividadEInnovacionEnLasOrganizaciones-2723327.pdf](http://dialnet.unirioja.es/servlet/fichero_articulo?codigo=2723327)

- Erez, M., Kleinbeck, U. & Thierry, H. (2012). *Work Motivation in the Context of A Globalizing Economy*. Psychology Press.
- Garcia, J., Muñoz, M. & Sarmiento, A. (2015). Calidad humana en el clima organizacional: influencia en la gestión de empresas responsables. *Revista Económicas Cuc*, 36(2), 113-126.
- González Millán, J. J., Rodríguez Díaz, M. T. y González Millán, O. U. (septiembre-diciembre, 2019). Factores que inciden en la gestión de conocimiento y la innovación abierta en empresas colombianas. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (58), 116-138. Recuperado de: <https://doi.org/10.35575/rvucn.n58a10>
- Goyeneche, A. et al. (2020). Estrategias de motivación que mejoran el desempeño laboral y la productividad en la empresa H1d. (Trabajo de grado). Institución Universitaria Politécnico Grancolombino. Bogotá. Recuperado de: <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2027/Proyecto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Herrera, A. (2019). Diagnóstico de los factores motivacionales en los colaboradores de una empresa del sector energético. Universidad del Valle. Recuperado de: <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/14112/CB0592783.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Herrera, C., Delgado, A. & Betancur, S. (2016). Clima organizacional: una investigación en la Institución Prestadora de Servicios de salud (IPS) de la Universidad Autónoma de Manizales. *Universidad & Empresa*, 17(28), 105-126
- Hernández Juárez, J. L., & Morales Morales, J. R. (2017). Evaluación de la motivación y satisfacción laboral en un organismo autónomo de la administración pública del Estado de Sinaloa. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 12(2), 107–147. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=125112860&lang=es&site=ehost-live>
- Kotsemir, M. Abroskin, A.& Dirk, M. (2013). *Innovation Concepts and Typology – An Evolutionary Discussion*. Higher School of Economics recuperado de: [doi:10.2139/ssrn.2221299](https://doi.org/10.2139/ssrn.2221299)

- Maquilón, J. Hernández F. (2011). Influencia de la motivación en el rendimiento académico de los estudiantes de formación profesional. REIFOP, 14 (1), 81-100. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3678771>
- Paz - Oscar Hernando, B. (2017). Motivación Laboral De Los Egresados Del Programa De Administración De Empresas De La Universidad De Nariño1. Tendencias: Revista de La Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, 18(1), 41–54. Retrieved from <https://doi.org/10.22267/rtend.171801.63>.
- Pedraza Melo, N. A. (2018). El clima organizational y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. Revista Lasallista de Investigación, 15(1), 90–101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>
- Peña Rivera (2017) Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional, tomado de <file:///C:/Users/bevl2192/Downloads/Dialnet-MotivacionLaboralElementoFundamentalEnElExitoOrgan-7011913.pdf>.
- Pérez Tenazoa, Néstor Oswaldo, & Rivera Cardozo, Pedro Lito.(2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013. Recuperado de [https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/3810/Nestor\\_Tesis\\_Maestria\\_2015.pdf?sequence=1](https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/3810/Nestor_Tesis_Maestria_2015.pdf?sequence=1)
- Pineda, J. (2017). Liderazgo y su incidencia en la motivación laboral. Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá. Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17207/PinedaAlvaradoJhonMiller2017.pdf;sequence=1>
- Ricoy, Carlos J. (2005). La teoría del crecimiento económico de Adam Smith Economía y Desarrollo, vol. 138, núm. 1, enero-julio, 2005, pp. 11-47 Universidad de La Habana La Habana, Cuba
- Rivera, M.A (2020). Revisión Sistemática de la Literatura en Motivación Laboral en Colombia. (Trabajo de grado). Universidad Cooperativa de Colombia, Bucaramanga. Recuperado de: [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/28621/1/2020-Rivera-revisi%3%b3n\\_motivaci%3%b3n\\_laboral.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/28621/1/2020-Rivera-revisi%3%b3n_motivaci%3%b3n_laboral.pdf)

- Sotelo, A., Almaguer, K. & Quintero, J. (2016). La motivación, la formación y el desarrollo humano como factores de incidencia en el compromiso organizacional. RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática, 4(11), 35-56.
- Taylor, F. W. (2012). The Principles of Scientific Management. Courier Corporation. Dover publications, Inc. New York.
- Zeinab Inanlou, Ji-Young Ahn. (2017). The Effect Of Organizational Culture On Employee Commitment: A Mediating Role Of Human Resource Development In Korean Firms . Recuperado de: <https://doi.org/10.19030/jabr.v33i1.9869>