

# Colaboradores motivados crean una organización productiva

## Motivated employees create a productive organization

Ramírez Cerquera, María Carolina <sup>1</sup> Murillo Montoya, Tatiana Andrea <sup>2</sup>

### Citar este documento:

Ramírez Cerquera, María Carolina. Murillo Montoya, Tatiana Andrea. Colaboradores motivados crean una organización productiva. Revista Technol.Investig.Academia TIA, ISSN: 2344-8288, 10 (2), pp. 73-89. 2022-Bogotá-Colombia.

---

<sup>1</sup> Ingeniera de sistemas, UNITEC, Evolution Technologies Group, [tamurillom@correo.udistrital.edu.co](mailto:tamurillom@correo.udistrital.edu.co), Colombia, Código 0000-0002-5993-1980

<sup>2</sup> Ingeniera de sistemas, UNITEC, Evolution Technologies Group, [macramirez@correo.udistrital.edu.co](mailto:macramirez@correo.udistrital.edu.co), Colombia, Código 0000-0001-8749-2623

## Resumen

En el siguiente artículo se podrán encontrar conceptos de métodos y teorías para la gestión de personal, los cuales buscan mejorar la calidad del ambiente laboral motivando a los colaboradores a ser innovadores. Además, incentivan a estos a ser más proactivos generando rentabilidad a las empresas. Hoy en día, se cuenta con herramientas tecnológicas especializadas para el desarrollo de cualquier proceso o actividad organizacional; sin embargo, se ha identificado a través de la experiencia de diferentes organizaciones que las personas son el activo más importante y que la tecnología es tan solo la herramienta o el medio para lograr los objetivos estratégicos de las compañías. El personal son todos aquellos miembros de una organización que cumplen un rol y/o responsabilidad dentro de la misma, por esta razón es importante conocer sus necesidades y su sentir dentro de la compañía para lograr una motivación que permita un mayor desempeño en sus labores diarias, ya que al estar comprometidos los colaboradores trabajan más eficientemente porque les gusta lo que hacen y sienten que son valorados por sus esfuerzos.

**Palabras Clave:** Motivación, productividad, eficiencia y colaboradores.

### Abstract

In the following article you can find concepts of methods and theories for personnel management, which seek to improve the quality of the work environment by motivating employees to be innovative. In addition, they encourage them to be more proactive, generating profitability for companies at the same time. Today, there are specialized technological tools for the development of any organizational process or activity; However, it has been identified through the experience of different organizations that people are the most important asset and that technology is only the tool or the means to achieve the strategic objectives of companies. The staff are all those members of an organization who fulfill a role and / or responsibility within it, for this reason it is important to know their needs and their feelings within the company to achieve a motivation that allows a better performance in their daily tasks, Since collaborators are committed to work being more efficient because they like what they do and feel that they are valued for their efforts.

**Key Words:** Motivation, productivity, efficiency ,collaborators.

## I. Introducción

Anteriormente en las compañías el colaborador era conocido como el empleado y/o trabajador, donde únicamente estos prestaban un servicio a una empresa por una remuneración económica, sin embargo, con los años este término a cambiado, dándole una mayor importancia a este.

El recurso humano (colaboradores) es uno de los más importantes en una compañía, ya que son ellos quienes permiten que las organizaciones tengan éxito o que por el contrario fracasen. Son ellos quienes usan los recursos con los que dispone la organización para alcanzar su misión y visión organizacional. Para lograr que una organización sea exitosa es fundamental pensar siempre en sus colaboradores, lograr que ellos se sientan motivados y logren aumentar la productividad en las actividades que se les delegan.

Es importante evaluar el ambiente laboral, para conocer qué tan satisfechos están los colaboradores en la compañía, se deben tener en cuenta aspectos como: el reconocimiento que reciben sobre su trabajo, si existe comunicación asertiva en el entorno laboral, la transparencia de la compañía, que tan identificado se siente el colaborador con la cultura organizacional y el crecimiento profesional que pueda tener de acuerdo a su perfil y aspiraciones laborales.

A continuación, se encontrará información sobre los aspectos que se deben tener en cuenta para mantener la motivación de los colaboradores, también se profundizará sobre el triángulo de Maslow, las razones por las cuales es importante motivar a los colaboradores, estrategia y el modelo de liderazgo Management 3.0 enfocado en las personas

## II. Personas en la gestión de proyectos

En cualquier proyecto que se inicia es necesario contar con personas capacitadas y comprometidas con el objetivo del proyecto durante toda su ejecución, debido a que las personas son quienes efectúan cada una de las actividades que se plantean desde el inicio del proyecto con roles definidos, por ejemplo: arquitectos, desarrolladores, ingenieros, personal de dirección, etc. por lo tanto deben tener las habilidades y competencias requeridas por la compañía, de acuerdo al rol que vayan a desempeñar.

Para la gestión de personas en un proyecto o en una organización el modelo de liderazgo técnico de Jerry Weinberg propone que el líder o gerente de proyecto cuente con las siguientes habilidades:

**Motivación:** Habilidad para incentivar al personal a explotar sus habilidades con el fin de obtener su máxima capacidad en el desarrollo de sus actividades asignadas.

**Organización:** Habilidad para planear, definir objetivos y estrategias moldeando procesos para el desarrollo y ejecución de todo el proyecto.

**Ideas o Innovación:** Habilidad para impulsar en los miembros del equipo a la proactividad, a crear y a sentirse creativas en todo lo que desarrollan.

### III. Motivación

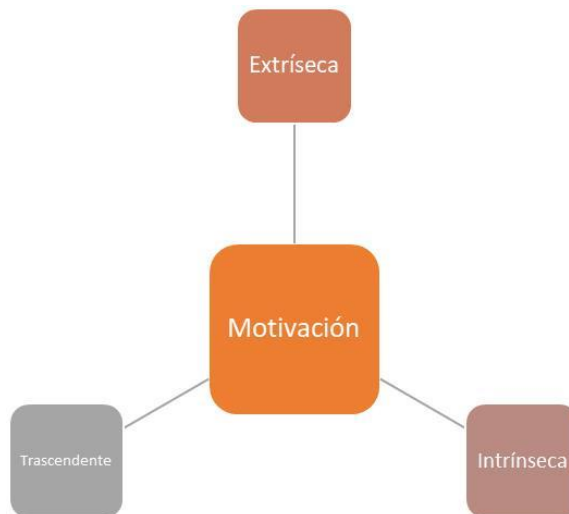
La motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta de la persona hacia metas o fines determinados; es el impulso que mueve al individuo a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación. La motivación es lo que le da energía y dirección a la conducta, es la causa del comportamiento. La motivación es un proceso que pasa por varias fases. Inicialmente la persona anticipa que se va a sentir bien (o va a dejar de sentirse mal) si consigue una meta. En un segundo tiempo, se activa y empieza a hacer cosas para conseguir dicha meta. Mientras vaya caminado hacia ella, irá evaluando si va por buen camino o no, es decir, hará una retroalimentación del rendimiento. y, por último, disfrutará del resultado [1].

Por lo anterior, la motivación se convierte en uno de los factores más importantes para cualquier organización porque de acuerdo con el nivel de motivación que cada individuo tenga, dependerá el nivel de desempeño o efectividad en las tareas que realiza. Hoy en día las personas no son solo la mano de obra que realiza el trabajo; si no el personal es un recurso que debe gestionarse de manera efectiva e incluso es el valor en conocimiento en cargado de alcanzar los objetivos estratégicos de cualquier compañía.

De acuerdo con la teoría de las expectativas de Vroom se puede evidenciar que todo esfuerzo que se realice es con el objetivo de tener cierto éxito, así también encontramos que la teoría de McClelland

hace referencia en que las principales razones por las que se lleva a cabo algo es por tener un logro, poder y afiliación. A Partir de estas y la pirámide de Maslow se pueden encontrar 3 tipos de motivación a continuación descritas.

Figura 1. Tipo de motivación.



Fuente: Propia

**Motivación extrínseca:** Esta contemplan factores externos al colaborador las cuales son un estímulo para lograr los objetivos planteados por la compañía y mejorar los niveles de la eficiencia y calidad de su desempeño laboral. Entre estos encontramos:

- Los incentivos económicos
- Mejores condiciones laborales
- Ventajas profesionales

Estos beneficios lo que buscan es aumentar la motivación premiando el rendimiento.

**Motivación intrínseca:** Esta es la motivación que viene desde el colaborador, lo que busca es sentirse realizado con lo que hace, permitiendo mejorar su rendimiento laboral. En este tipo de motivación se tiene mucho en cuenta el relacionamiento que tiene con sus compañeros, mejorar su formación académica. Este tipo de motivación lo que busca es satisfacer los deseos que no son materiales.

**Motivación trascendente:** Este tipo de motivación lo que busca es ayudar a los demás, dedicando parte de su tiempo para hacer el bien. Este tipo de motivación se relaciona más con la misión de la

compañía donde se busca el bien común del equipo de trabajo teniendo en cuenta los valores como la amistad, el servicio o la solidaridad.

#### IV. Pirámide de MASGLOW

Conocida como jerarquía de las necesidades humanas, publicada en el libro “*Una teoría sobre la motivación*” en 1943 por el estadounidense Abraham Maslow [2].

La teoría de la pirámide de Maslow afirma que las acciones del ser humano nacen de una motivación innata a cubrir nuestras necesidades, las cuales se ordenan jerárquicamente dependiendo la importancia que tienen para nuestro bienestar [2].

De acuerdo con la importancia que tienen las necesidades en la cotidianidad, se pueden categorizar y jerarquizar. La pirámide de necesidades que propuso Maslow se divide en 5 niveles donde se tienen en cuenta desde aspectos básicos para la supervivencia hasta aspectos más complejos como el crecimiento personal.

En el nivel básico se encuentran las necesidades como lo son el descanso o el alimento.

Los niveles abarcan necesidades diferentes, cada una contando con un peso diferente a su nivel de complejidad. Adicionalmente a las necesidades propuestas por Maslow se han incluido más necesidades teniendo en cuenta el desarrollo tecnológico y el crecimiento de la sociedad que se ha tenido a lo largo de los años. Esta pirámide ha sido una base de estudio desde diferentes áreas, teniéndose en cuenta principalmente en el ámbito empresarial, dado que lleva a conocer más a los colaboradores y a los usuarios, los últimos son a los que se brindará el servicio para mejorar la oferta de las compañías.

#### **Niveles de la pirámide Maslow**

Como se mencionó anteriormente, la pirámide de Maslow está compuesta por 5 niveles, es importante tener en cuenta que para escalar a un nivel superior se debió haber completado el nivel inferior. Es normal que el ser humano tienda a aspirar a mejores condiciones para satisfacer necesidades superiores dentro de la pirámide.

Figura 2. Pirámide de Maslow



Fuente:[3].

En el artículo “*El liderazgo y su relación entre las necesidades y motivaciones de las personas*” realizado por Brayan Camilo Joya Martínez de la Universidad Militar Nueva Granada menciona que: las necesidades de las personas influyen directamente en el comportamiento, son un motor motivacional, de ahí depende el logro de los objetivos de una organización, si una persona no está motivada, el esfuerzo de los líderes tendrá que ser mayor, sin embargo, este esfuerzo debe estar respaldado por la capacidad de la empresa de generar los ambientes propicios en la gestión de equipos de trabajo [4].

### **Necesidades Fisiológicas**

Estas son las necesidades básicas como lo es respirar, hidratarse, alimentarse, descansar, protegerse y reproducirse. Todas estas son necesarias para lograr la supervivencia del ser humano. Si estas necesidades no se cubren es imposible pensar en que las otras se van a lograr, para los colaboradores es primordial que en donde se encuentren les permitan cumplir con estas, debido a que si no se cumplen puede verse afectada su calidad de vida y la compañía corre el riesgo de fracasar antes de lo pensado.

### **Necesidades de seguridad**

Este es el segundo nivel de la pirámide donde se encuentran las necesidades relacionadas con la seguridad y estabilidad de una persona, como lo es la seguridad física y saludable, empleo, ingresos, recursos, seguridad moral, familiar y propiedad privada.

En las compañías es importante contar con personal de seguridad, así como también contar con implementos de seguridad que permitan trabajar y vivir con la tranquilidad de que no va a suceder nada.

### **Necesidades sociales**

En el tercer nivel se encuentran las necesidades sociales, en las que se pueden considerar las siguientes: el afecto y afiliación, como el desarrollo afectivo, la asociación, la aceptación, el afecto o la intimidad sexual. Es muy importante que la compañía permita al colaborador compartir tiempo con los suyos, también tener un ambiente laboral agradable entre compañeros y con los clientes. Mantener un trato sano y cordial con los clientes logrará que la empresa prospere y tenga un mayor éxito.

### **Necesidades de reconocimiento**

En el cuarto nivel se encuentran las necesidades de reconocimiento. Estas son aquellas que hacen que la autoestima aumente, aportan seguridad, reconocimiento, respeto, confianza o éxito; estos son algunos de los beneficios encontrados. Para los colaboradores es importante que su empresa les aporte seguridad y que reconozcan su labor, esto hará que tengan una mayor productividad en sus actividades y se sientan más motivados por lograr los objetivos de la compañía, así mismo la compañía también logrará ser reconocida por la competitividad de su personal.

### **Necesidades de autorrealización**

En el último lugar se encuentran las necesidades de la autorrealización, estas también se conocen como motivación de crecimiento o necesidades de ser. La moralidad, creatividad, espontaneidad, falta de prejuicios, la aceptación de los hechos y la resolución de problemas, son algunas de las necesidades a mencionar. Todas estas aportan al desarrollo personal, la plena felicidad, armonía y amor. [4] En este punto el ser humano puede encontrar sentido a su vida, ver y vivir la existencia de una forma completamente distinta a los demás. Por eso mismo es una de las necesidades más difíciles



de conseguir, pues depende más del interior que del exterior. De cara a la empresa, ésta debería siempre mirar por el otro, incluso tener gestos altruistas con los más necesitados para hacer crecer su estatus y su marca [4].

El ser humano responde ante sus instintos y ante los estímulos que recibe del exterior. Nuestra conducta se rige por ciertas necesidades que se adquieren de forma innata, y aunque nuestro comportamiento puede ser variable, tenemos una determinada manera de actuar [2].

Las compañías deben brindarle al trabajador, un empleo que supla sus necesidades, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

1. Un trabajo estable.
2. Un buen sueldo que les dé para suplir sus necesidades básicas (y si se puede, mejorar su calidad de vida).
3. Disfrutar en el puesto de trabajo y tener una buena relación con los compañeros.
4. Tener poder de decisión y reconocimiento por el trabajo bien hecho por parte de los jefes.
5. Sentir que el trabajo permite asumir retos, aprender cosas nuevas, y enriquecer como persona.

Adicional a estas necesidades individuales se puede ver que se cuenta con diferentes modelos donde se involucra desde diferentes puntos empresariales a los colaboradores, haciéndoles ver el verdadero valor que ellos le aportan a las compañías tanto desde su trabajo individual como en el trabajo en equipo, dentro de este encontramos el Management 3.0.

## V. [Management 3.0 en la actualidad](#)

Un estudio realizado en 140 países por Gallup efectuado entre el 2011 y finales del 2012 revela que el 63 % de los colaboradores no se sienten comprometidos con su trabajo, carecen de motivación y es poco probable que inviertan esfuerzos en lograr resultados extraordinarios. El 24 % está desconectado y resta efectividad a sus equipos. Aunque decimos que lo más importante en una organización son las personas, en la práctica son infelices y menos productivas [5].

El management 3.0 el autor Jurgen Appelo lo describe como una filosofía con una visión a que las personas hagan parte de la gestión de la organización teniendo en cuenta que son la parte más

importante de cualquier compañía y cada individuo puede tomar parte de las responsabilidades de la organización evitando completamente una estructura jerárquica tradicional.

El Management 3.0 de acuerdo con un artículo escrito por el Autor Juan Luis Jimeno Lead Expert en Innovación Digital cuenta con una serie de dinámicas que permiten que a través de prácticas como energizar a las personas motivándolas e incentivándolas a cumplir objetivos, puedan empoderar y desarrollar sus competencias para aumentar su productividad con el fin de sacar el mayor provecho para la organización, sin descuidar el crecimiento personal y profesional de cada individuo [8].

## VI. Estrategias de motivación a los colaboradores

La motivación es uno de los elementos más importantes y básicos que deben tener las compañías para el correcto funcionamiento de esta. Los colaboradores que se sienten a gusto en la compañía, que sienten afinación con esta, tienen presente el sentido de pertenencia con la compañía, se sienten valorados y tienen un buen clima laboral son clave para asegurar el éxito de esta con la productividad

La motivación y la productividad son conceptos muy relacionados. Los trabajadores desmotivados no tienen la misma efectividad y eficiencia en su trabajo, esto afecta de forma directa la productividad. Para potencializar la motivación de los colaboradores es importante tener presente que se debe mirar sus necesidades, también un aspecto importante es su remuneración económica pero no se puede considerar como el único.

En un estudio realizado por Víctor Lagos Cortes de la universidad de Chile identifiqué que: el ambiente laboral influye en el comportamiento de los empleados, el clima de los grupos de trabajo influye en los resultados. Si dicho clima es positivo, éste motiva a los empleados a mejorar el desempeño de su cargo al ir más allá de las expectativas del trabajo. Los grupos de trabajo caracterizados por un mejor desempeño contribuyen a un mejor rendimiento de la organización, lo cual, a su vez, propicia mejores resultados [8].

Algunas de las estrategias que se deben tener en cuenta para aumentar la motivación entre los colaboradores son:

- El cuidado de las condiciones en el trabajo
- Cuidar del clima laboral

- Definir claramente sus objetivos y funciones
- Tener incentivos
- Contar con promoción laboral o capacitaciones que permitan que el empleado crezca profesionalmente.

A continuación se presentan diez razones para motivar a los colaboradores

1. Aumenta la productividad
2. Disminuye la rotación del personal en una organización.
3. Ayudan al crecimiento del mercado
4. Recomiendan los productos y/o servicios de la organización.
5. Apasionados sobre alcanzar objetivos estratégicos de la organización.
6. Genera desarrollo continuo de los colaboradores.
7. Mejora la comunicación en el equipo de trabajo.
8. Aportaran ideas innovadoras en beneficio de la organización.
9. Proactividad en los equipos de trabajo.
10. Retención de talento

## VII. Motivación laboral en Colombia

Desde antes de los años 90 Colombia era un país conservador que solo se interesaba por el mercado nacional, pero luego de esta época se empezó a ver una mayor comercialización a nivel internacional lo que llevo a Colombia ampliara su visión a mercados internacionales donde las compañías se vieron obligadas a mejorar sus estrategias en tres frentes principales: organización de la producción, gestión de la producción y gestión de recursos humanos [9].

Esta apertura económica ayudó a que las empresas modificaran su estructura organizacional (Jerárquica), adicionalmente se inició una mayor formación a través de la capacitación, desarrollando en ellos, las competencias y habilidades requeridas por la compañía, también se empezaron a ser más participes a los colaboradores en las actividades dándole un mayor peso a la motivación entre estos. Por otra parte, se evidencio notoriamente una disminución en la creación de los sindicatos y a dar una mayor prioridad de las necesidades de cada uno de los colaboradores.

Con estos cambios incrementó la productividad y calidad en los productos ofertados, las empresas también empezaron a modernizar estructuras organizacionales.

Aunque se ha tenido un gran avance en este aspecto aún faltan compañías que tengan más presente la importancia que cumplen los colaboradores dentro de sus compañías, se debe continuar trabajando en esto para que así mismo estas se vean beneficiadas y se tenga un mayor reconocimiento a nivel internacional no solo por los productos ofertados sino también por el recurso humano que integran estas.

## VIII. Conclusiones

- Es importante conocer y saber cómo se sienten los colaboradores ya que el recurso humano es uno de los más importantes dentro de la compañía.
- Escuchar a los colaboradores llevará a conocer más de lo que necesitan para lograr ser más productivos con sus actividades, también permitirá conocerlos más para entender y aportar más en su motivación.
- Muchas veces cuando un colaborador tiene alguna dificultad es importante hablar con este para ver de qué forma se ayude para que este se sienta mejor.
- Conocer las capacidades y habilidades de una persona desde una etapa temprana permite que esta se pueda ubicar en un lugar donde logre desempeñarse mejor, adicional puede permitir que adquiera una mayor habilidad y destreza para desarrollar las actividades de una forma más efectiva.
- Se deben usar más métodos que permitan que los colaboradores desarrollen más capacidades y que se sientan más a gusto con lo que hacen, también es importante brindarles oportunidad de crecimiento dentro de la compañía.
- Tener un constante seguimiento de los colaboradores es fundamental para conocer cómo se sienten con sus actividades, con sus compañeros y de esta forma encontrar de forma temprana si se debe mejorar algo para brindar una mayor motivación.
- También se puede ver en los últimos años, principalmente en este último la motivación a los colaboradores no se a basado solo en el aspecto salarial, esta ha ido cambiando, teniendo en cuenta más aspectos donde se piensa más en el bienestar de este como: compartir tiempo con su familia, contar con horarios flexibles, posibilidades de seguir estudiando y aprendiendo, capacitación, entro

otros. Todo esto llevara a tener el colaborador sea más integro logrando así una mayor productividad.

- Todo lo anteriormente mencionado son métodos y/o factores de gran provecho para las compañías, ya que por medio de estas herramientas podrán lograr una mayor eficiencia en sus colaboradores conociendo como pueden lograr entre ellos una mayor motivación.

## Referencias

- [1] E. G. García-Romeral, «El confidencial,» 18 10 2013. [En línea]. Available: [https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2013-10-18/que-es-la-motivacion-y-que-podemos-hacer-para-aumentarla-todos-los-dias\\_42710/](https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2013-10-18/que-es-la-motivacion-y-que-podemos-hacer-para-aumentarla-todos-los-dias_42710/). [Último acceso: 01 04 2021].
- [2] «RobertoEspinosa,» 2019. [En línea]. Available: <https://robertoepinosa.es/2019/06/09/piramide-de-maslow>. [Último acceso: 01 04 2021].
- [3] «Mi primer blog,» 03 12 2017. [En línea]. Available: <http://ayhtnic24.blogspot.com/2017/12/vive-cuidandote-teoria-de-maslow-y.html>. [Último acceso: 01 04 2021].
- [4] «Randstad,» 13 01 2016. [En línea]. Available: <https://www.randstad.es/tendencias360/la-piramide-de-maslow-en-el-ambito-laboral/>. [Último acceso: 01 04 2021].
- [5] «Conexionesan,» 01 10 2019. [En línea]. Available: <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2019/10/01/managemnt-30-a-mayor-felicidad-mayor-productividad/>. [Último acceso: 01 04 2021].
- [6] «CeaSoft,» [En línea]. Available: <https://www.https://ceasoft.net/que-es-management-3-0/>. [Último acceso: 04 05 2021].

- [7] «Flaticon.es,» [En línea]. Available: [https://www.flaticon.es/icono-gratis/metas\\_2692980?term=meta&page=1&position=28&page=1&position=28&related\\_id=2692980&origin=search](https://www.flaticon.es/icono-gratis/metas_2692980?term=meta&page=1&position=28&page=1&position=28&related_id=2692980&origin=search). [Último acceso: 08 04 2021].
- [8] V. L. Cortes, 2015. [En línea]. Available: <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1533/1/Lagos%20Cortes%2C%20Victor.pdf>. [Último acceso: 11 04 2021].
- [9] [En línea]. Available: <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/files/2015/05/empleados-motivados.jpg>. [Último acceso: 04 04 2021].
- [10] D. R. O. Yepes, 2017. [En línea]. Available: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16295/OlarteYepesDeisyRocio2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=17&zoom=100,109,94>. [Último acceso: 08 04 2021].
- [11] «Makalu Consultores,» 24 10 2018. [En línea]. Available: <https://www.makaluconsultores.cl/maslow-su-piramide-y-las-necesidades-en-tu-empresa>. [Último acceso: 2021 04 04].
- [12] «Academia Pragma,» 14 04 2020. [En línea]. Available: <https://www.pragma.com.co/blog/management-y-la-transformacion-digital>. [Último acceso: 02 04 2021].
- [13] P. Roger S. Pressman, 2010. [En línea]. Available: <http://www.javier8a.com/itc/bd1/ld-Ingenieria.de.software.enfoque.practico.7ed.Pressman.PDF>. [Último acceso: 01 04 2021].

- [14] «The water and coffee company,» [En línea]. Available: <https://www.aguaeden.es/blog/motivacion-laboral-la-forma-mas-eficaz-de-aumentar-la-productividad>. [Último acceso: 02 04 2020].
- [15] «Recursos en project management,» [En línea]. Available: <https://www.recursoenprojectmanagement.com/gestion-de-personal/>. [Último acceso: 02 04 2021].
- [16] «Management30,» [En línea]. Available: <https://management30.com/workshops/>. [Último acceso: 04 04 2021].
- [17] «Equipos y talento,» 05 11 2019. [En línea]. Available: <https://www.equiposytalento.com/noticias/2019/11/05/los-modelos-tradicionales-de-organizacion-gestion-del-talento-y-retribucion-estan-cuestionados>. [Último acceso: 02 04 2021].
- [18] «Semana,» 23 11 2016. [En línea]. Available: <https://www.semana.com/empresas/articulo/trabajadores-felices-hacen-empresas-mas-rentables-y-exitosas/239207/>. [Último acceso: 03 04 2021].
- [19] M. A. G. Bonilla, «Universidad Autónoma Del Estado De Hidalgo,» [En línea]. Available: <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa2/n7/r3.html#:~:text=L a%20motivaci%C3%B3n%20laboral%20se%20puede,actividades%20para%20alcanzar%20una%20meta..> [Último acceso: 02 04 2021].
- [20] L. Sánchez, «Emprende pyme.net,» 11 01 2013. [En línea]. Available: <https://www.emprendepyme.net/motivacion-trascendente.html>. [Último acceso: 02 04 2021].

- [21] I. Sánchez, «Occ mundial,» 21 09 2020. [En línea]. Available: <https://www.occ.com.mx/blog/tipos-de-motivacion-en-el-trabajo/>. [Último acceso: 03 04 2021].
- [22] E. Boyle, «Hubspot,» 20 10 2020. [En línea]. Available: <https://blog.hubspot.es/marketing/7-trucos-para-estimular-tu-motivacion>. [Último acceso: 02 04 2021].
- [23] «Leads FAC,» 22 10 2019. [En línea]. Available: <https://leadsfac.com/marketing/piramide-de-maslow-para-las-empresas/#:~:text=En%20la%20pir%C3%A1mide%20de%20Maslow,nivel%20conocido%20como%20la%20autorealizaci%C3%B3n..> [Último acceso: 02 04 2021].
- [24] S. Delpueche, «FactorialBlog,» 24 11 2020. [En línea]. Available: <https://factorialhr.es/blog/piramide-maslow-rrhh/>. [Último acceso: 01 04 2021].
- [25] M. Aparisi, «Docunecta,» [En línea]. Available: <https://www.docunecta.com/blog/claves-para-aumentar-productividad-empleados>. [Último acceso: 05 04 2021].
- [26] 11 03 2013. [En línea]. Available: <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/11/motivacion-y-productividad/>. [Último acceso: 04 04 2021].
- [27] «Blog,» 02 02 2015. [En línea]. Available: <https://blogs.x.uoc.edu/recursos-humanos/la-relacion-de-la-motivacion-laboral-y-la-productividad/>. [Último acceso: 02 04 2021].
- [28] A. M. Giacomozzi, 2008 . [En línea]. Available: <http://www.scielo.br/pdf/rap/v42n6/09.pdf>. [Último acceso: 02 04 2021].



- [29] L. M. M. Gálvez, «DSPACE,» 2016. [En línea]. Available: <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/4178/1/TFG%20MULA%20G%C3%81LVEZ%20LIDIA%20MAR%C3%8DA.pdf>. [Último acceso: 2020].
- [30] R. J. L. A. y. M. H. B. Ramírez. [En línea]. Available: [1/3\(1\)%20143-185.pdf](#). [Último acceso: 02 04 2021].
- [31] M. J. Álava, «Nuestro tiempo,» [En línea]. Available: <https://nuestrotiempo.unav.edu/es/colaboran/felicidad-productividad>. [Último acceso: 02 04 2021].
- [32] G. Westreicher, «Economipedia.com,» 20 05 2020. [En línea]. Available: <https://economipedia.com/definiciones/empleado.html>. [Último acceso: 11 04 2021].
- [33] A. Montalvo, 09 03 2011. [En línea]. Available: <http://recursoshumanosinternet.blogspot.com/2011/03/que-es-un-colaborador.html>. [Último acceso: 11 04 2021].

Publicación Facultad de Ingeniería y Red de Investigaciones de Tecnología Avanzada – RITA

**REVISTA**

**TIA**