

## Impacto de la motivación laboral

Angie Lizeth Salas Moreno

[angie.salasm@cun.edu.co](mailto:angie.salasm@cun.edu.co)

Estudiante facultad de Ciencias Administrativas, Corporación Unificada Nacional de Educación Superior CUN

**Resumen:** La motivación laboral es un factor y una herramienta muy importante para que los colaboradores de las organizaciones sean efectivos y tengan mayor rendimiento en sus labores diarias, así mismo esta motivación hace una empresa más competitiva, con mayores ingresos, más eficaz en sus procesos y produce mayor satisfacción a los clientes. Se reviso el caso específico del área de comercio exterior y compras de la empresa Annar Health Technologies SAS, en cuanto a cómo se ha venido dando la motivación laboral en el último año con el fin de implementar estrategias de mejora para así mismo retribuir a los colaboradores; inicialmente se realiza un análisis de cómo ha influido la motivación laboral en Colombia durante los últimos seis años, se da una breve introducción sobre la empresa Annar y a que se dedica comercialmente, esta empresa para el año 2020 implemento ciertos puntos para influir positivamente en la motivación de los colaboradores sin embargo se realiza una encuesta de preguntas abiertas para conocer qué tan motivados estuvieron los colaboradores del área de comercio exterior y compras en el último año y por último se plantean tres estrategias para implementar como mejora.

**Palabras claves:** Competitividad, eficiencia laboral, implementación de estrategias, motivación laboral, talento humano.

## **Introducción**

El presente artículo tiene como objetivo principal establecer un diagnóstico de la motivación laboral, en el área de comercio exterior y compras en el último año, de la empresa Annar Health Technologies; con el propósito de implementar estrategias de mejora que faciliten en rendimiento laboral del talento humano que compone esta área, este artículo está constituido con datos teóricos obtenidos por documentos investigativos, adicional que se da a conocer la importancia y tejidos de la motivación laboral en Colombia durante los últimos seis años; la metodología utilizada para llevar a cabo este artículo es la cualitativa ya que permite llevar a cabo una investigación con datos obtenidos por medio de entrevistas con preguntas abiertas.

Los cambios dentro de las organizaciones los generan los trabajadores “personas que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada” (Bembibre, 2010) por lo tanto la motivación laboral es un factor importante para construir una compañía estable; “los cambios dentro de las organizaciones se pueden lograr a través de aprendizajes colectivos, pero es necesario que las organizaciones preparen a los trabajadores por medio de la motivación para que ellos vean la necesidad de evolucionar y sobrevivir para responder a las exigencias”. (Rivera et al., 2018). Partiendo del contexto laboral, se sabe que las emociones de los empleados ejercen una gran importancia y rol fundamental para el desempeño de estos ya que si hay un empleado motivado hay un alto rendimiento en cada una de las actividades en cambio si no hay motivación

los efectos pueden ser contrarios o adversos y esto con lleva a que la empresa tenga una alta rotación de personal por insatisfacción y que no haya compromiso laboral por rechazo al trabajo.

### **Planteamiento del problema**

Hoy día en estos tiempos de crisis debido a la pandemia COVID-19 la motivación laboral ha pasado a un segundo plano ya que los colaboradores se centran en cumplir y dar mucho más de lo solicitado por miedo a perder sus empleos y los empleadores no se centran en diseñar estrategias que permitan que los colaboradores se sientan atraídos, motivados por su labor diaria y asegurando su salud física y mental. “Las crisis son situaciones cíclicas que debemos aprender a afrontar, situación que la pandemia sanitaria que vivimos ha puesto sobre la mesa”. (Empresa Actual, 2020)

En un ambiente de incertidumbre, generado principalmente por la situación económica, las organizaciones no cuentan con la capacidad para brindar nuevas alternativas de ingresos o incrementar los incentivos económicos actuales a sus empleados, por lo que se ven ante el reto de buscar diversos factores de tipo no monetarios que logren incrementar el nivel de satisfacción y compromiso del empleado con las metas de la organización. (Sharma y Dhar, 2016).

Todo esto ha conllevado a que algunas condiciones laborales en las empresas cambien como por ejemplo los horarios, las retribuciones monetarias y no monetarias, estabilidad y demás factores que se pactaron en el inicio de la relación laboral.

Saber qué es lo que mueve a las personas para realizar un trabajo remunerado ha preocupado y ocupado a los encargados de la gestión de las personas en todo tipo y tamaño de organización y, al mismo tiempo, ha mantenido la atención de investigadores que pretenden explicar cómo funciona este fenómeno. (Gómez, 2020).

Las empresas u organizaciones son muy diversas y complejas debido a su tamaño, estructura, características y objetivos, esto da lugar a que en su planta, equipo de trabajo o talento humano sea tan distinto que conlleve a que tengan intereses propios y no colectivos para cumplir las metas de la organización, por lo anterior los administradores o líderes deben conocer muy bien el tema estructural para llevar a cumplir las metas y objetivos propuestos, adicional que el funcionamiento y evolución de las organizaciones en algunos casos avanza muy rápido y por tanto aparecen nuevas tensiones y problemáticas que podrían afectar la sostenibilidad de la empresa y la motivación de todo el personal. Las habilidades y características que deben poseer los equipos de trabajo para contribuir con el logro de los objetivos organizacionales son muy importantes y es necesario que el personal este motivado, que sientan que su esfuerzo será retribuido mediante recompensas que ellos valoran pues con esto satisfacen sus principales necesidades como alimentación, propiedad, salud, entre otras.

De acuerdo con Santrock (2002), existen tres perspectivas fundamentales respecto de la motivación: la conductista, la humanista y la cognitiva. La conductista subraya el papel de las recompensas en la motivación, la humanista en las capacidades del ser humano para desarrollarse y la cognitiva enfatiza en el poder del pensamiento.

Estas miradas son el resultado de una sistematización de la información existente y deberán ser entendidas sobre la base que los seres humanos son en una totalidad que actúa, piensa y siente de manera integrada; estas perspectivas se diferencian básicamente sobre la causa de la motivación. (Narváez, 2015).

Existen diversas maneras de recompensar el trabajo de las personas y los empleados con ciertas habilidades tienden a tener altas expectativas desde la perspectiva monetaria, como tener un buen paquete de beneficios, salarios altos o atractivos planes de retiro, por otro lado, los incentivos no monetarios pueden ser muy benéficos, por ejemplo, cuando los empleados más entusiastas empiezan a perder la motivación y decae el ánimo, sobre todo si tomamos en consideración diversas situaciones tanto internas como externas que no son comunes que sucedan como una crisis económica, los despedidos inesperados de personal, la contractura del mercado y la aceptación de los productos en el sector que participa la empresa, provocando cierta desestabilidad en las personas y en el ambiente laboral en que se encuentra. (Gómez, 2020).

Los altos cargos como los gerentes, líderes y administradores deben garantizar y deben tener como tarea principal tener motivado a sus colaboradores ya que este es uno de los factores más importantes en el desempeño laboral.

En el área de comercio exterior y compras de la empresa Annar Health Technologies en el último año la motivación laboral debió ser fundamental para continuar con los procesos y mantener los objetivos del departamento y la empresa, esta área tiene como objetivo principal mantener abastecida la empresa de insumos como equipos médicos, reactivos para laboratorio y

demás insumos de laboratorio, por lo cual desde el 2020 se centró en importar productos para la detección del COVID, debido a la alta demanda y como ya se mencionó anteriormente muchas empresas debieron aumentar su flujo de trabajo con el mismo personal ya que por la economía actual no es posible contratar personal nuevo, esto sucedió en la empresa Annar Health Technologies, en todas sus áreas hubo un alto flujo de trabajo sin embargo en comercio exterior y compras la demanda de trabajo era mayor, adicional se inició trabajo en casa.

Uno de los cambios más inesperados y repentinos que trajo el COVID-19 a Colombia fue el home office, o trabajo en casa, que las áreas de recursos humanos en las empresas del país tuvieron que implementar con rapidez para adaptarse a esta nueva realidad. (Sodexo, 2020).

Por consiguiente, no hubo la motivación laboral esperada o por lo menos la que presento o planteo en el área de talento humano a inicio del año 2020. Finalmente, la pregunta que orienta este artículo es ¿Cómo establecer un diagnóstico de la motivación laboral, en el área de comercio exterior y compras en el último año, de la empresa Annar Health Technologies; con el propósito de implementar estrategias de mejora?

### **Instrumento y metodología**

Para seleccionar el tema a investigar se identificó a la empresa Annar Health Technologies, más específico su área de comercio exterior y compras, con el fin de poder analizar cómo se viene dando la motivación laboral durante el último año. El diseño metodológico de este artículo es de enfoque cualitativo ya que permite realizar una investigación

profunda de acuerdo con datos y no se fundamenta en la estadística, la investigación cualitativa es un método para recoger y evaluar datos no estandarizados.

En la mayoría de los casos se utiliza una muestra pequeña y no representativa con el fin de obtener una comprensión más profunda de sus criterios de decisión y de su motivación, la investigación cualitativa permite una recolección transparente de datos a la vez realista y práctica. (Qualtrics, 2021).

La técnica para la recolección de datos fue la entrevista, como instrumento un cuestionario con preguntas de respuesta abierta, estructurada por cinco preguntas:

¿Qué es motivación laboral?

¿Se siente con ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo? ¿Por qué?

¿Los beneficios económicos que recibe en su trabajo satisface sus necesidades básicas?

¿De qué manera las condiciones del ambiente físico (psicológico, objetos, personas, situaciones) de su trabajo influyen en su desempeño laboral?

En el último año (2020) ¿La empresa reconoció su trabajo o hizo sentir importantes sus labores? ¿De qué manera?

Estas preguntas tienen como punto inicial conocer cuál es la opinión respecto a la motivación laboral en el último año de las personas involucradas. “Partes interesadas: una parte

interesada es cualquier organización, grupo o individuo que pueda afectar o ser afectado por las actividades de una empresa u organización de referencia”. (QAEC, 2019).

### **Análisis de la motivación laboral**

Mucho se hablado de la motivación laboral ya que actualmente es un elemento muy importante en las organizaciones y en la vida cotidiana. “Para la Psicología la motivación se define como la necesidad o el deseo que activa y dirige nuestro comportamiento, que lo dirige y subyace a toda tendencia por la supervivencia”. (Peña y Villón, 2017). “La motivación laboral es definida como la fuerza psicológica que impulsa a las personas a iniciar, mantener y mejorar sus tareas laborales” (Marín et al., 2016); muchos estudios ratifican que un trabajador es mucho más eficiente en sus laborales cuando este se encuentra motivado ya que mejoran y fortalecen sus habilidades y son más exigentes con su trabajo para así mismo retribuir a la empresa sus estímulos, actualmente los puestos de trabajo y sus tareas son mucho más exigentes debido a los cambios presentados en la economía del mundo, esto conlleva a que el trabajador se vea no solamente expuesto en su vida laboral, también en su vida cotidiana afectando las actividades diarias (vida personal) por tal razón es muy importante que todas las empresas recompensen en el esfuerzo de sus colaboradores de varias maneras, tales como días de descanso remunerados, sistemas de incentivos, recompensas económicas, entre otras. Además de tener claro que la motivación en una empresa es importante, hay que saber cómo llevarla a cabo y trabajarla. Al igual que puede ser algo muy beneficioso para nuestro equipo y empresa, si se hace la manera



incorrecta puede incurrir en desastres y desigualdades en los que, recuperar el equilibrio, es realmente complicado. (Amazonia Team, 2018).

### **Motivación laboral en Colombia durante los últimos 6 años**

El hombre es complejo y altamente variable, y no siempre responde del mismo modo a mismos estímulos. Ser motivador significa, entre otras cosas, tener una elevada capacidad para valorar y percibir situaciones particulares y responder en consecuencia, es por ello, que, en el contexto organizacional, los gerentes que motivan al talento humano ocupan un papel muy importante, no solo dentro del plano de las comunidades, instituciones y sociedades en general, sino en la oportunidad de conducir a los trabajadores a identificar objetivos y consolidar su permanencia dentro de la organización.

Por ello que se requiere que el gerente de recursos humanos tenga la capacidad para liderar el complejo comportamiento del personal dentro de la institución, y que entienda su responsabilidad para motivarlos hacia el éxito institucional que será el reflejo de la motivación personal de cada trabajador. (Mora y Mora, 2020).

Colombia a través de la historia ha enfrentado un panorama lleno de desafíos, lo que ha direccionado un desequilibrio social, laboral y económico, aspectos como la diferencias geográficas, la exclusión y discriminación de distintos grupos poblacionales, son algunos de los principales problemas que presenta el País, donde las condiciones mínimas de calidad laboral varían de acuerdo a la percepción de las necesidades de la población. (Jiménez, 2018).

El portal [trabajando.com](http://trabajando.com) realizó una encuesta en el 2014 sobre 2.350 colombianos, 36% de ellos fueron hombres y el 64% restante mujeres, para determinar el nivel de satisfacción laboral de los colombianos en su ambiente laboral. El principal porcentaje arrojado por la encuesta aplicada en Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla, Cartagena, Bucaramanga, entre otras. Es que el 71% de los consultados no es feliz en el trabajo que desempeña actualmente, la encuesta realizada el 41% de los consultados señaló el “ambiente laboral” como el factor más importante para sentirse a gusto en su empleo; el 24% considero que la realización personal era lo prioritario, el 11% asoció la felicidad con mayor sueldo, otro 11% marco el desarrollo de su carrera, el 7% prefirió la flexibilidad laboral y solo el 6% lo relaciono con tener un buen jefe. (Solano, 2014).

Jairo Pinilla director de Perfomia Prevalencia de los estudios realizados en Colombia sobre la motivación laboral y su incidencia en la productividad de los colaboradores 10 Colombia , habla sobre qué deben hacer las empresas para incentivar a sus empleados, mediante una encuesta realizada en el 2017 a 374 personas se les indago sobre la importancia de la remuneración salarial para optar por un cargo, donde el 46% respondió que no, el 31% que sí y el 23% tal vez, mientras que el 21% de los empleados consideran que las empresas Colombianas motivan adecuadamente a su personal a ser productivo el 65% respondió que no y solo el 14% tal vez, acerca de la pregunta sobre la incidencia de la motivación para aumentar la productividad el 53% revelaron que necesitan ser motivados para ser productivos en una empresa, el 34% no y el 31% un tal vez. (Portafolio, 2017).

Aproximadamente, 35% de la población laboral actual va a ser freelance en 2025, según la consultora Plurum. La razón va más allá de la aversión a los malos líderes o a la creciente preferencia a realizar proyectos específicos. Esta proyección también se relaciona con un indicador alarmante de insatisfacción laboral, pues según un informe de la misma firma, los empleados que no se sienten a gusto llegan a 80%. Además de eso, 25% de personas reporta su trabajo como la mayor fuente de estrés a la que están sometidos. En cuanto a las empresas, alrededor de 38% tiene problemas para comprometer a sus empleados. Dicha falta de pertenencia por el lugar de empleo tiende a provocar que, en promedio, una persona trabaje en siete empresas distintas antes de cumplir 30 años. (La República, 2019).

En la imagen a continuación la consultora Plurum muestra los resultados obtenidos respecto a los tiempos de trabajo de los colombianos, su satisfacción y productividad por medio de graficas.

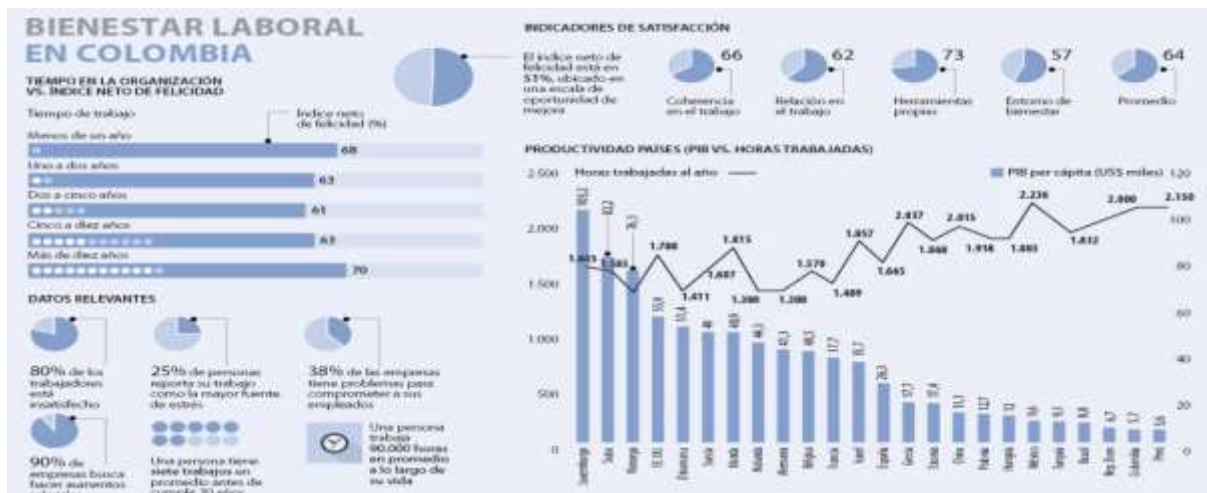


Figura 1. Ocho de cada 10 personas en Colombia están insatisfechas en su empleo. Fuente: Plurum (2019).

Los indicadores de satisfacción también tienden a decrecer conforme pasa el tiempo. De acuerdo con los resultados del análisis de Plurum, el índice neto de felicidad de una persona disminuye en los primeros cinco años dentro de una empresa, pasando de 68% en su primer año a 61% entre dos y cinco años. No obstante, las cosas tienden a mejorar tras el primer lustro, pues desde ese momento la tendencia se invierte y apunta al alza, llegando a 63% al cumplir 10 años y alcanzando 70% tras superar ese periodo de tiempo. (La República, 2019).

### **La motivación laboral en el area de comercio exterior y compras de la empresa Annar Health Technologies en el ultimo año**

La empresa Annar Health Technologies SAS, se dedica a el desarrollo de actividades comerciales como la compra y venta de reactivos productos farmacéuticos, equipos médicos, servicios de mantenimiento predictivo, preventivo y correctivo de dispositivos médicos y operaciones de exportación e importación de equipos médicos de laboratorio y reactivos, por lo anterior su planta o talento humano es de 350 colaboradores considerándose una empresa grande, de acuerdo a lo anterior el área de talento humano incorporo para el último año un plan de calidad de vida el cual tiene como objetivo:

Proveer información a los colaboradores acerca de los programas y planes de bienestar que les ofrece ANNAR HEALTH TECHNOLOGIES y a su vez atraer y mantener el mejor Talento Humano a través de la satisfacción de las necesidades del colaborador de ANNAR HEALTH TECHNOLOGIES, permitiendo impactar positivamente su vida familiar, personal y laboral; de esta manera aportamos a su desarrollo integral, generando a nuestros colaboradores

felicidad, motivación, sentido de pertenencia y pasión por el trabajo. (Annar Health Technologies, 2020).

En las siguientes tablas se puede evidenciar el plan de calidad de acuerdo con sus cuatro entornos:

Emocional: Son escenarios emocionales que se combinan perfectamente con el ámbito personal y laboral de los colaboradores. (Annar Health Technologies, 2020).

Componentes	Definición
Plan Hojas verdes	Bajo un sentido justo y razonable, Annar Health Technologies entrega un bono de condolencia a los colaboradores por el fallecimiento de un pariente de su núcleo familiar.
Alistamiento para la pensión	Annar Health Technologies acompañará a los colaboradores que se encuentran próximos a pensionarse, brindando diferentes asesorías en temas relacionados con las características de cada uno de los fondos.
Retiro placentero pensión	ANNAR HEALTH TECHNOLOGIES acompañará a los colaboradores que se encuentran próximos a pensionarse ofreciendo asesorías orientadas a tener una adecuada transición de la vida laboral a la jubilación. (Acompañamiento Psicológico, Asesorías

	Financieras y Formas de Emprendimiento).
Cuidados dependientes	Annar Health Technologies acompañará a las familias de los colaboradores que fallezcan durante el ejercicio del vínculo laboral para ayuda de sostenimiento del o los hijos.
Disfrute de vacaciones	Como reconocimiento a la antigüedad y permanencia, Annar Health Technologies otorgará un día adicional de vacaciones en tiempo.
Flexibilidad horaria	Con el fin de conciliar la vida laboral y familiar Annar Health Technologies otorgará a sus colaboradores tres (3) horarios fijos, de acuerdo con sus necesidades.
Bienvenido@ familia Annar	Annar Health Technologies creará lazos familiares entregando un kit de aseo para los colaboradores que inicien su licencia de maternidad o paternidad, con el propósito de afianzar la relación con el nuevo miembro de la familia Annar Health Technologies.

**Tabla 1.** Componentes plan de calidad de vida, entorno emocional. Fuente: elaboración propia.

Laboral: El entorno laboral es un factor relevante en el desarrollo de ANNAR HEALTH TECHNOLOGIES por ello, es preciso prestar atención a todos los elementos que contribuyen a la autorrealización del colaborador. (Annar Health Technologies, 2020).

Componentes	Definición
Sábados para estudio	Annar Health Technologies contribuye al desarrollo profesional de sus colaboradores que estudian los sábados otorgando este día para atender temas netamente académicos.
Préstamos a colaboradores	Annar Health Technologies contará con un fondo rotativo para la adjudicación de préstamos a colaboradores para libre inversión, estudio, compra de computador, vehículo y vivienda.
Acompañamos el crecimiento profesional	Annar Health Technologies se enorgullece de los logros y avances profesionales que tiene el colaborador, así como el esfuerzo y constancia. 1 (Un) día de permiso remunerado el día del grado.
Escalafón	Para Annar Health Technologies es muy importante el crecimiento que pueden tener los colaboradores en sus cargos dentro de la escala salarial y líneas de sucesión establecidas por la compañía, apuntando esto, al desarrollo y motivación de los colaboradores.
Bono anual	Bonificación de conformidad con lo establecido en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, tiene el carácter de pago extralegal no constitutivo de salario ni factor salarial, teniendo en cuenta que se trata de un pago único, nacido de la mera voluntad y liberalidad del empleador, y que en ninguna circunstancia constituye retribución directa o indirecta del servicio

Home Office	Annar Health Technologies ofrecerá la posibilidad de trabajar en casa, y/o en cualquier lugar distinto al escritorio de la empresa.
Auxilio educativo	Para Annar Health Technologies es muy importante el crecimiento laboral y personal, debido a lo anterior, Annar Health Technologies apoya a sus colaboradores otorgando un auxilio educativo.
Convenios	<p>Pensando en el bienestar de los colaboradores Annar Health Technologies establece los siguientes convenios acordes a las necesidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan exequial</li> <li>• Universidad Unipanamericana 15% de descuento pago matricula.</li> <li>• Universidad EAN 10% de descuento en Pregrado, Especializaciones y Maestrías Presenciales o virtuales.</li> <li>• Solicitud de créditos por medio de libranzas a entidades financieras:</li> <li>• Bancolombia.</li> <li>• Fincomercio.</li> <li>• Caja de Compensación Familiar Compensar</li> </ul>

**Tabla 2.** Componentes plan de calidad de vida, entorno laboral. Fuente: elaboración propia.



Familiar: Son escenarios donde los colaboradores experimentan satisfacción con su rol familiar y laboral; orientados a incrementar el bienestar personal, estrechar el vínculo familia-empresa, reduciendo el ausentismo e incrementando la productividad. (Annar Health Technologies, 2020)

Componentes	Definición
Familia primero	Con el objetivo de fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia como núcleo fundamental de la sociedad; Annar Health Technologies brindará un día para compartir con su familia cada seis (6) meses.
Fortalecimientos lazos luna de miel	Cuando el colaborador contrae matrimonio o celebra un acuerdo de unión civil debidamente formalizado ante las autoridades competentes, tendrá derecho a permiso remunerado. Se otorgarán (3) tres días hábiles remunerados.
Cumpleaños Feliz	Beneficio orientado para que el colaborador comparta este día tan especial con los seres queridos. Annar Health Technologies otorgará medio día laboral en el día del cumpleaños.

**Tabla 3.** Componentes plan de calidad de vida, entorno familiar. Fuente: elaboración propia.

Entorno social y laboral: ofrece celebraciones y beneficios en fechas especiales, lo que fomenta la integración entre compañeros y permite desarrollar habilidades como trabajo en

equipo, solidaridad, apoyo, cuando nuestros colaboradores participan en diferentes jornadas sociales. (Annar Health Technologies, 2020)

Componentes	Definición
Celebración fechas especiales	Día del colaborador, día de la mujer, día del amor y la amistad, celebración Halloween niños, fiesta de fin de año niños, fiesta de fin de año adultos, jornada Visual, donación de sangre, engagement, celebración Novenas Navideñas, eventos Deportivos y actividades de Voluntariado

**Tabla 4.** Componentes plan de calidad de vida, entorno social y laboral. Fuente: elaboración propia.

Se sobre entiende que el área de talento humano realizo un plan de calidad de vida con el fin de cumplir expectativas que fortalezcan la motivación laboral de los colaboradores de Annar, en la encuesta realizada (Tabla 4) los colaboradores del área de Comercio exterior y Compras mencionan retribuciones como bonificaciones, aumento de cargo o de salario, expresaron que recibieron felicitaciones por parte de su jefe inmediato y que se sienten satisfechos con su trabajo porque los apasiona lo que hacen, sin embargo validando el plan de calidad el área de talento humano no cumplió con todas las expectativas esperadas debido a que muchos empleados incluyendo el área de comercio exterior y compras tuvieron que realizar home office por la pandemia sin embargo no se expresa el descontento porque demás factores como el ambiente laboral que aun que no se tuvo cercanía con los compañeros se fortaleció aún más.

## **Estrategias para la mejora en la motivación laboral, en el área de comercio exterior y compras, de la empresa Annar Health Technologies**

Son múltiples factores lo que motivan a las personas a continuar con sus labores diarias y a realizar las tareas con ánimo y actitud, sin embargo muchas veces las empresas solo se enfocan en que la motivación se realiza con factores económicos; se trata de prestar atención a lo que la gente quiere, qué es lo que le resulta significativo y, a partir de ello, darle a entender que lo que uno está reconociendo se relaciona directamente con lo que hizo. (BERARDI, 2015)

Hoy día las personas se centran en cumplir o alcanzar objetivos específicos, hay es donde entran las organizaciones con la motivación laboral, ya que si un alto cargo como jefes o superiores logran motivar a su talento humano a cumplir los objetivos organizacionales estos terminaran formando parte de sus objetivos personales, ya que las personas se centraran en cumplir para obtener reconocimiento, adicional hay que tener en cuenta que los componentes motivadores varían de acuerdo al tiempo y necesidades que tenga el trabajador. La motivación de un trabajador puede ir desde obtener dinero para cubrir sus necesidades básicas y las de su grupo familiar, hasta conseguir el reconocimiento social. (BERARDI, 2015)

De acuerdo con lo anterior se plantean las siguientes estrategias para contribuir o mejorar la motivación laboral en el área a tratar de la empresa Annar Health Technologies:

Participación activa: la participación es una forma de motivación muy buena ya que permite que los trabajadores sientan que los tienen en cuenta en temas que generalmente les

afecta adicional que genera una sensación de satisfacción por opinar activamente en temas importantes.

Calidad de vida laboral: de acuerdo al punto anterior se puede hacer participes a los empleados para mejorar la cultura organizacional que muchas veces influyen en como un empleado se desempeña, se puede establecer reuniones mensuales con directora de comercio exterior y demas integrantes del area con el fin de crear un ambiente de trabajo optimo, mejorar las relaciones laborales, crear equipos de trabajo solidos y adicional poder prestar mas atención a las necesidades de cada uno de los miembros del area. Con este punto se pueden mejorar problemas no percibidos y solucionar aspectos que que no se habian tenido en cuenta.

Proponer retos: este punto tiene como fin hacer sentir importantes a los integrantes del area, que no solo sientan que deben realizar sus tareas diarias para recibir retribución monetaria; se pueden establecer indicadores mensuales con diferentes puntos a tener en cuenta para evaluar, asi mismo quien cumpla con estos indicadores podra recibir retribuciones en especie como bonos, dias u horas adicionales de descanso, cursos de formación gratis, almuerzos gratis, entre otros.

Las anteriores estrategias se pueden definir como propuestas de motivación extrínseca, ya que refiere a brindar incentivos por una serie de comportamientos y conductas adecuadas en las cuales las personas pueden persistir. “En este tipo de motivación la persona busca la obtención de sucesos externos, como, por ejemplo, dinero, calificaciones altas, elogios, aprobación de otros, becas, puntos adicionales, o privilegios”. (Aguirre, 2020).

Estas estrategias se basan de acuerdo a las respuestas de la encuesta realizada (Tabla 4), debido a que ciertos hechos o actitudes desde los superiores hacen que los colaboradores sean mucho mas perceptivos a las motivaciones sencillas como las que se plantearon anteriormente, ya que al proponen retos sencillos se vuelven mas faciles de cumplir y hasta se vuelven objetivos personales, debemos recordar que el talento humano con el que contamos es el que hace que la empresa prospere y sea mas productiva, se pretende seguir cosechando mas logoros tanto para Annar como para el area de comercio exterior y compras.

### Resultados y análisis

Con el fin de conocer que piensan sobre la motivación laboral y que tan importante es esta, se realizo un cuestionario con preguntas sencillas y de respuesta abierta a los integrantes del area de comercio exterior y compras de la empresa Annar Health Technologies, en la cual se obtuvieron las siguientes respuestas:

Preguntas	Respuestas
Cargo que desempeña	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tecnólogo de comercio exterior</li> <li>2. Técnico en compras nacionales</li> <li>3. Analista de comercio exterior</li> <li>4. Asistente de comercio exterior</li> <li>5. Tecnólogo de comercio exterior</li> <li>6. Tecnólogo de comercio exterior</li> <li>7. Tecnólogo de comercio exterior</li> <li>8. directora de comercio exterior</li> </ol>
¿Qué es motivación laboral?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La manera de que a una persona le dé ánimos su trabajo y sus ganas de realizarlo.</li> <li>2. Es la energía que nos impulsa a realizar las cosas de buena manera y alcanzar los objetivos</li> <li>3. Es el estado mental que se debe tener y realizar para cumplir con</li> </ol>

	<p>los objetivos propuestos dentro de una organización.</p> <p>4. La motivación laboral es cuando se ven destacadas las capacidades de una persona dentro de un ámbito de trabajo.</p> <p>5. Estar en un lugar donde quieras ser mejor</p> <p>6. Como se siente el trabajo en si puesto de trabajo y con las actividades que realiza</p> <p>7. Motivación, compromiso, satisfacción</p> <p>8. La motivación laboral es lo que te mantiene resiliente para ser más productivos y desempeñar tus labores a satisfacción.</p>
¿Se siente con ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo? ¿Por qué?	<p>1. A veces, hace falta un poquito de motivación ya que el día a día es igual todos los días</p> <p>2. Si, por el ambiente en el trabajo, la motivación de hacer las cosas bien de sentirse importante</p> <p>3. Si, por el ambiente en el trabajo, la motivación de hacer las cosas bien de sentirse importante</p> <p>4. Si, ya que tengo aspiraciones y proyecciones para un futuro, eso me motiva a trabajar y realizar las cosas de la mejor manera dentro de mi trabajo.</p> <p>5. Si, por el compromiso que refleja la empresa con los empleados.</p> <p>6. Si, porque me siento valorada y que puedo cumplir con mis actividades</p> <p>7. Si, porque me apasiona mi profesión</p> <p>8. Si, por que me gusta en lo que me desempeño</p>
¿Los beneficios económicos que recibe en su trabajo satisface sus necesidades básicas?	<p>1. No totalmente</p> <p>2. Si, aunque uno siempre quiere una mejor calidad de vida</p> <p>3. Si</p> <p>4. Si</p> <p>5. Si</p> <p>6. Si las satisface</p> <p>7. Si</p> <p>8. Si, para las necesidades básicas</p>
¿De qué manera las condiciones del ambiente físico (psicológico, objetos, personas, situaciones) de su trabajo influyen en su desempeño laboral?	<p>1. Siempre las situaciones difíciles intervienen en el ambiente laboral y las emociones de una persona</p> <p>2. Si uno no se siente a gusto en esos aspectos puede afectar directamente el desempeño laboral, ya sea por falta de actitud, de recursos, etc.</p> <p>3. Siempre influyen</p> <p>4. Positiva, ya que cuando se tiene un ambiente laboral sano como compañeros colaboradores y respetuosos el desempeño es mejor, también se tiene buenas condiciones para desarrollar bien las</p>

	<p>actividades destinadas</p> <p>5. Depende del correcto desempeño de la labor</p> <p>6. Pienso que influye de manera psicológica debido a que si el ambiente no es el adecuado puede bajar la moral y no ser productivo</p> <p>7. Equipo de trabajo, ambiente laboral, espacio en la organización</p> <p>8. Es muy importante el entorno laboral generar empatía con los compañeros de trabajo, lograr el equilibrio de emociones y situaciones del día y esto ayuda a que el trabajo fluya laboralmente.</p>
<p>En el último año (2020) ¿La empresa reconoció su trabajo o hizo sentir importantes sus labores? ¿De qué manera?</p>	<p>1. Si, me realizo aumento de cargo</p> <p>2. Si con felicitaciones con bonos con un cambio de cargo</p> <p>3. Si reconoció mi trabajo y mis esfuerzos, al abrir una vacante nueva en la que pude participar cumpliendo todos los requisitos</p> <p>4. En mi caso, mi trabajo es reconocido por medio de felicitaciones por parte de mi superior por los buenos desempeños donde me destaco</p> <p>5. Si, habilitaron el pago de horas extras que no estaba contemplado</p> <p>6. Si, con bonificaciones</p> <p>7. Si, felicitaciones</p> <p>8. Si, con bonificación</p>

**Tabla 4.** Resultados encuesta de preguntas abiertas. Fuente: elaboración propia.

Se puede evidenciar en la encuesta realizada, que los colaboradores del área de comercio exterior y compras tienen claro el concepto de lo que es motivación laboral, adicional que se sienten a gusto con su trabajo y han recibido las retribuciones necesarias para poder satisfacer sus necesidades, también se puede probar que en el último año han recibido bonificaciones, felicitaciones, otros ha subido de puesto o se ha mejorado su salario y de acuerdo a lo que se ha mencionado anteriormente estos factores de motivación influyen positivamente en los resultados de la empresa. En el siguiente marco lógico se resume de forma clara las características principales del presente artículo ya que se está identificando a los involucrados y que se espera o se espera al finalizar la investigación.

	Resumen	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
<b>Fin</b>	Realizar un diagnóstico de la motivación laboral del área de comercio exterior y compras de la empresa Annar Health Technologies con el propósito de implementar estrategias de mejora	Satisfacción de los colaboradores del área de comercio exterior y compras	Recolección de datos de la empresa e investigación de fuentes bibliográficas	
<b>Propósito</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Determinar cómo funciona la motivación laboral en el último año en el área a investigar, durante el último</li> <li>Caracterizar los tejidos de motivación laboral en Colombia, durante los últimos seis años.</li> <li>Implementar estrategias de mejora en la motivación laboral, en el área de comercio exterior y compras</li> </ol>	Satisfacción de los colaboradores del área de talento humano y general de los colombianos	Encuesta a colaboradores de comercio exterior y compras. Plan de calidad de vida propuesto por talento humano.	Aumento de la motivación laboral y supuestos de la motivación laboral en Colombia
<b>Componentes</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Conocer acerca de los planes motivacionales propuestos por talento humano</li> <li>Aprovechamiento de los espacios propuestos para implementar mejoras.</li> </ol>	Motivación laboral	Plan de calidad de vida propuesto por talento humano Estudio de encuestas a colombianos	Información extraída sea representativa
<b>Actividades</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Investigación constante sobre el tema</li> <li>Conocer opiniones diferentes acerca de la motivación laboral</li> </ol>	Motivación laboral en Colombia	Encuesta a colaboradores de comercio exterior y compras.	Información extraída sea representativa

Tabla 5. Marco lógico impacto de la motivación laboral. Fuente: elaboración propia.



## Conclusión

La principal contribución de este artículo ha sido demostrar que no solo con dinero se puede llegar a motivar un colaborador, hay otros factores más importantes que los mueven y los hacen sentir importantes en su entorno laboral, también se llegó a entender que tan importante y que tanto impacto puede llegar a tener una buena motivación laboral en las organizaciones y más en Colombia donde en el último año el talento humano se ha visto tan afectado por los cambios en su retribuciones debido a la crisis económica y sanitaria. Hay que resaltar que la motivación laboral es un factor importante para contribuir con la competitividad de una empresa y así quedó demostrado en el área de comercio exterior y compras de la empresa Annar Health Technologies, a pesar de que el 2020 fue un año con muchos retos se logró cumplir con los objetivos propuestos gracias a las motivaciones de la líder del grupo que permitió que los retos empresariales se volvieran personales.

Así mismo se logra entender que la motivación no es un concepto fácil de entender al contrario es muy complejo ya que está abarcando el comportamiento de las personas frente al entorno que las acompaña, adicional que las personas tienen diferentes perspectivas frente al entorno laboral y el motivar puede ser dificultoso debido a las diferentes preferencias, valores y necesidades de las personas, entre otras características; por lo anterior se puede considerar plantear mesas de trabajo o reuniones constantes para escuchar y poder plasmar las necesidades de los empleados y lo que piensan frente a las retribuciones monetarias y no monetarias.

Por último, hoy día hay que tener en cuenta muchos factores para poder motivar, como lo son el desarrollo psicológico cuando se estimula correctamente, la autonomía en el trabajo, el empoderamiento de este y la posición frente al desarrollo personal y profesional.

### **Revisión bibliográfica**

Aguirre, M. J. (2020). *Universidad Abierta Interamericana* . Obtenido de Universidad Abierta Interamericana : <http://repositorio.uai.edu.ar:8080/handle/123456789/1575>

Amazonia Team . (21 de Septiembre de 2018). *Amazonia Team Factory* . Obtenido de Amazonia Team Factory : <https://amazonia-teamfactory.com/blog/diferentes-tipos-de-motivacion-laboral-y-ejemplos/>

Annar Health Technologies . (2020). *Comunidad Intranet Annar* . Obtenido de Comunidad Intranet Annar : <https://annardiagnosticaimports.sharepoint.com/sites/intranet/TalHum/SiteAssets/Paginas/Calidad-de-Vida/Plan%20de%20Beneficios%20ANNAR%202020%20Final.pdf>

Bembibre, C. (Octubre de 2010). *Definición ABC* . Obtenido de Definición ABC : <https://www.definicionabc.com/social/trabajador.php>

BERARDI, A. L. (2015). *Google Academico* . Obtenido de Google Academico : [http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/882/2015\\_CP\\_006.pdf?](http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/882/2015_CP_006.pdf?)

s

EmpresaActual. (30 de Septiembre de 2020). *Espacio de actulidad y recursos*. Obtenido de Espacio de actulidad y recursos: <https://www.empresaactual.com/motivacion-en-tiempos-de-crisis/>

Gómez, S. M. (2020). *Scielo*. Obtenido de Scielo : [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2521-27372016000100005](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372016000100005)

Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación*. México: Mc Graw-Hill.

Jiménez, E. M. (2018). *Universidad Cooperativa de Colombia* . Obtenido de Universidad Cooperativa de Colombia : [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/8426/2/2018\\_revision\\_sistematica\\_1iteratura.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/8426/2/2018_revision_sistematica_1iteratura.pdf)

La Republica. (20 de 02 de 2019). *LR La República* . Obtenido de LR La República : Ocho de cada 10 personas en Colombia están insatisfechas en su empleo (larepublica.co)

Mora, E., & Mora, M. (2020). Desarrollo de la Motivación Laboral. *Conocimiento libre*, 11.

Narváez, D. T. (2015). *Corporación Universitaria Lasallista*. Obtenido de Corporación Universitaria Lasallista: [http://repository.lasallista.edu.co/dspace/bitstream/10567/1455/1/Estado\\_motivacion\\_colaboradores\\_servicios%20generales\\_CUL.pdf](http://repository.lasallista.edu.co/dspace/bitstream/10567/1455/1/Estado_motivacion_colaboradores_servicios%20generales_CUL.pdf)

- Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (04 de 12 de 2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 177-192. Obtenido de Scielo: [http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-01622016000400014&script=sci\\_arttext&tIng=en](http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-01622016000400014&script=sci_arttext&tIng=en)
- Portafolio. (01 de 08 de 2017). *Portafolio.co*. Obtenido de Portafolio.co: <https://portafolio.co-tendencias/>
- QAEC. (2019). *QAEC*. Obtenido de QAEC: <https://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/partes-interesadas#:~:text=Una%20parte%20interesada%20es%20cualquier,de%20inter%C3%A9s%20corresponsables%20u%20otros.>
- Qualtrics . (2021). *Qualtrics* . Obtenido de Qualtrics : <https://www.qualtrics.com/es/gestion-de-la-experiencia/investigacion/investigacion-cualitativa/>
- Porras, D. A. R., Lalinde, J. D. H., Santos, J. O. F., Cruz, N. J. B., & Sánchez, A. C. R. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional. *Espacios*, 17.
- Sharma, J., & Lochan Dhar, R. (16 de 02 de 2016). *Emerald insight*. Obtenido de Emerald insight: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/PR-01-2014-0007/full/html>

Sodexo. (13 de octubre de 2020). *Sodexo servicios de calidad de vida* . Obtenido de Sodexo servicios de calidad de vida : <https://blog.sodexo.co/motivacion-en-tiempos-de-crisis-impacto-pandemia>

Solano Vargas . (02 de 09 de 2014). *LR La Republica*. Obtenido de LR La Republica: <https://www.semana.com/empresas/articulo/satisfaccion-laboral...colombia/2000637>