

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo</p>	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 1 de 15

LA MOTIVACIÓN COMO EJE CENTRAL EN LA ELECCIÓN DE NUEVAS OPCIONES LABORALES

JULIANA CRISTINA QUINTERO GONZÁLEZ

Institución Universitaria de Envigado

julianaquintero20@outlook.es

DIANA PATRICIA MESA ACEVEDO

Institución Universitaria de Envigado

dianita18mesa@hotmail.com

Resumen: Se pretendió determinar los factores motivacionales, que predominan en un grupo de ejecutivos elegidos a conveniencia, a la hora de elegir otra opción laboral; su desarrollo se da dentro de una investigación cualitativa, mediante la utilización de una entrevista semiestructurada como instrumento facilitador, con el fin de detectar los incentivos y circunstancias motivacionales que puedan repercutir de forma positiva o negativa en los ejecutivos vinculados a la investigación y argumentar tales comportamientos desde la posición de los teóricos más representativos que en este tema han contribuido a la psicología organizacional; encontrando gran inclinación de parte de la muestra, hacia aquellos factores relacionados con situaciones que les permitan un posicionamiento estratégico, tanto a nivel laboral, económico y social.

Palabras claves: Cazatalentos, ejecutivos, entorno laboral, motivación, organización y recurso humano.

Abstract: The present research aimed to determine the motivational factors, which predominate in a group of executives chosen at convenience, when choosing another work option; Its development takes place within a qualitative research, through the use of a semi-structured interview as a facilitating instrument, in order to detect incentives and motivational circumstances that may have positive or negative repercussions on executives linked to the research and to argue such behaviors From the position of the most representative theorists who in this subject have contributed to organizational psychology; Finding great inclination of part of the sample, towards those factors related to situations that allow them a strategic positioning, both at the labor, economic and social level.

Key words: Head hunter, executives, labor, motivation, organization and human resource.

1. Introducción

Se realiza una investigación tendiente a determinar los factores motivacionales que predominan en un grupo de 5 ejecutivos seleccionados de la base de datos de la empresa Casa talentos denominada Adeco Professional de la

ciudad de Medellín, para elegir otra opción laboral; su desarrollo se da desde una metodología cualitativa, usando como instrumento la entrevista semiestructurada la cual permitió auscultar en el grupo seleccionado, para detectar los incentivos de motivación en relación con las recompensas recibidas.

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 2 de 15

Se analizó un tema de suma importancia para las organizaciones, ya que tiene que ver con su desarrollo interno, puntualmente con la motivación laboral que dentro de ella se da de parte del recurso humano para que, a partir de allí, se determine la repercusión que este tipo de comportamientos genera en la relación de las organizaciones con su medio exterior (Wise, 1987).

Es así como el desarrollo teórico se fue enfocando en el análisis de las empresas denominadas “Head Hunter” o “Cazatalentos”, las cuales van en la búsqueda de perfiles de ejecutivos determinados para brindarles mejores condiciones laborales con el fin de ser atraídos hacia empresas que requieren de sus servicios, experiencia o saberes específicos y para ello están dispuestos a pagar el costo que sea necesario con tal de cautivarlos y gozar de sus beneficios.

Lo que llevó a comprender de una manera más global el papel de Adeco Professional, donde se evaluó el planteamiento de estrategias que ésta

utiliza y pone en práctica a la hora de realizar la búsqueda de ejecutivos, entendiendo su papel mediador entre la oferta y la demanda del talento que se requiere, escenario que le impone un conocimiento pleno de las situaciones que pueden llegar a poner en riesgo la estabilidad laboral del personal que recluta.

2. Motivación Laboral

Las ciencias sociales prestan gran interés en el tema de la motivación, dado que este fenómeno ha permitido el origen de numerosas teorías; las más importantes han generado un sin número de investigaciones, en las cuales centran su atención en determinar el porqué de la conducta humana.

La definición de motivación ha ido adquiriendo diversas connotaciones representadas en teorías expuestas por diferentes autores que intentan describir los factores intrínsecos y extrínsecos que orientan e impulsan a las personas.

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 3 de 15

3. Factores motivacionales en el ámbito laboral

3.1. Factores higiénicos o factores extrínsecos

Se encuentran en el ambiente que rodea a los individuos y abarca las condiciones que desempeñan en su espacio laboral, hacen referencia a aspectos de insatisfacción, se encuentran fuera del alcance de los empleados, ya que corresponden a la administración organizacional; entre los factores que más se destacan están: el salario, los beneficios sociales, el tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas y directrices de la empresa, el clima de relaciones entre la empresa y las personas que en ella trabajan, los reglamentos internos, el estatus y el prestigio, y la seguridad personal, entre otros.

3.2. Factores motivacionales o factores intrínsecos:

Son aquellos factores que se encuentran bajo el control de cada uno de

los individuos ya que se relacionan directamente con lo que estos hacen o desempeñan; por lo tanto, se dice que están relacionados con la satisfacción en el cargo y con el entorno laboral de éstos.

Puede considerarse entonces que este tipo de factores están estrechamente relacionados con el crecimiento personal, profesional, las necesidades de superación y las responsabilidades que se adquiere respecto a los perfiles laborales y como ya se dijo, depende única y exclusivamente de la parte interna del individuo con respecto a las labores que realiza.

3.3. Desmotivación

Problemática constante en organizaciones, generada por factores internos y externos, por medio de la cual, los empleados evidencian las inconformidades y que se reflejan en el rendimiento laboral tanto individual como colectivo; así mismo, tales situaciones de insatisfacción generan un clima laboral que entorpece el desempeño, reflejándose esta situación tanto a nivel interno de las

empresas como a nivel externo (Letelier, Navarrete, & Farfán, 2014).

3.4. Sistemas de recompensa

Las recompensas suelen ser un incentivo ofrecido para la realización de una determinada tarea; en este sentido, el concepto está asociado a un premio o un estímulo; puede estar representado en algo simbólico y no material.

La palabra incentivo podría definirse como algo que, a través de la expectativa de consecución de una recompensa, induce y motiva a un esfuerzo especial. Sus principales características son que se trata de recompensas puntuales y que deben provenir de fuentes ajenas a la propia persona.

Las recompensas y los incentivos son una parte dominante de la vida de las organizaciones al igual que desempeñan un papel importante en la sociedad en general. La idea central es que las personas adoptan una conducta porque esta les producirá recompensas, además conforme ha ido evolucionando el

concepto de la implantación de la estrategia, muchas personas han argumentado que es necesario ligar la consecución y la implantación de metas y plan estratégico a un sistema específico de recompensas (García, Posada & Hernández, 2012).

Dentro de las recompensas más destacadas dentro de la investigación, se tienen: Recompensas informales, Recompensas de bajo costo, Recompensas Sociales y los incentivos reales y sustitutos; para entender mejor esas definiciones, se plasma el siguiente cuadro:

Diferencia entre recompensa, remuneración e incentivo

Recompensa	Remuneración	Incentivos
Suele ser un incentivo ofrecido para la realización de una determinada tarea; en este sentido, el concepto está asociado a un premio o un estímulo; puede estar representado en algo simbólico y no material.	Constituye todo lo que el empleado recibe como fruto del trabajo que realiza en una organización.	Es aquello que se propone estimular o inducir a los trabajadores a observar una conducta determinada que, generalmente, va encaminada directa o indirectamente a conseguir los objetivos organizacionales (Geopolis, 2014).
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recompensas laborales ✓ Recompensas informales ✓ Recompensas por acciones y logros específicos ✓ Recompensas formales 	Son los sueldos, los salarios, los incentivos, las bonificaciones, las comisiones, así como los pagos indirectos, también llamados beneficios o prestaciones en especie que ofrecen las empresas a sus trabajadores, es decir, todo ingreso que reciba un trabajador a cambio del servicio prestado que realiza, tal como lo mencionan Gómez, Balkin & Cardy (2008), Chiavenato (2007), Bohlander & Snell (2008), Mondy (2010), Buetow (2008), Nisar (2006), Carrasco & Sánchez (2007).	Corresponde a una retribución indirecta que propende por que la persona perciba, comprenda y valore positivamente su función en la organización y que a partir de su sentido de pertenencia hacia ella logrará este tipo de beneficio (Toro, 1992).

Nota de cuadro: elaboración propia con base en autores citados

4. Metodología

Mediante la metodología cualitativa, desde un enfoque social se

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 5 de 15

llevó a cabo la investigación mediante el método fenomenológico; teniendo en cuenta que la pretensión final de la investigación correspondía, analizar los factores motivacionales que predominan en los ejecutivos de las Organizaciones para elegir otra opción laboral; para lo cual no hubo manipulación de variables, pero si se observó y describió situaciones, eventos y hechos que involucraban el comportamiento y la forma de actuar de 5 ejecutivos cuyas hojas de vida se encontraban en la base de datos de la empresa cazatalentos Adeco Professional.

Para la recolección de información de este estudio se empleó una entrevista semiestructurada diseñada para la finalidad de la investigación y según unas categorías de análisis previas.

El desarrollo metodológico se estructuró mediante cuatro etapas a saber:

Una primera etapa encaminada a la revisión bibliográfica sobre la motivación laboral, utilizando para ello fuentes primarias (libros en bibliotecas, consulta de revistas electrónicas y trabajos investigativos), lo cual permitió la estructuración de los antecedentes.

Una segunda etapa fue destinada a sistematizar y procesar la información, extrayendo datos relevantes para estructurar completamente los antecedentes investigativos y el marco teórico.

Una tercera etapa correspondió a la aplicación de un instrumento elaborado durante el proceso investigativo, sobre temas arrojados en el proceso de recopilación teórica, lo cual permitió concatenar los datos bibliográficos con los resultados arrojados, ya que en esta misma etapa se realizó el registro de la sistematización y extracción de los resultados de la investigación.

La cuarta etapa por su parte, corresponde al análisis de resultados de la aplicación de la entrevista semiestructurada. A partir de esto, se aportaron las conclusiones y recomendaciones que arrojó el instrumento.

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENIGADO Ciencia, educación y desarrollo</p>	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 6 de 15

5. Conclusiones y Recomendaciones

5.1. Conclusiones

Tanto los aspectos físicos o externos, dados en el entorno laboral, como elementos internos generados en cada uno de los ejecutivos, representaron elementos de satisfacción importantes que deben tenerse en cuenta a la hora de pensar en la búsqueda de permanencia de este tipo de perfiles en un empleo.

Los elementos externos, permiten a este tipo de trabajadores una serie de comodidades y posibilidades que los ubican en ambientes apropiados y que les ofrece los recursos necesarios para que se sientan motivados a ejercer su labor; aspectos que intervienen directa e indirectamente en las características internas que intervienen en la búsqueda de nuevas opciones; dado que en la medida en que los primeros (externos) cumplan con las expectativas deseadas, su reflejo será dado en los segundos (internos) y por ende en el agrado en el desempeño de sus labores.

Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación han

permitido a las organizaciones un manejo diferente tanto de los puestos de trabajo, como de la relación empresarial; situación que permite a los ejecutivos, por un lado transformar su visión frente a los puestos de trabajo, teniendo en cuenta que con la herramienta del internet, no se requiere de espacios físicos muy estructurados para ejercer su labor y por el otro permite celeridad en los procesos y una interacción diferente a nivel empresarial.

5.2. Recomendaciones

El desarrollo investigativo que en esta ocasión se realizó contribuye de manera positiva en la búsqueda de factores motivacionales de un grupo de ejecutivos; por lo cual se recomienda realizar estudios similares que permitan identificar tales percepciones en otro tipo de trabajadores, para que sirvan como herramienta a organizaciones a la hora de tener en cuenta alternativas de motivación.

Se recomienda que el tema de los factores motivacionales sea utilizado en

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 7 de 15

gran medida en diferentes campos e investigaciones de la psicología; de manera que se puedan realizar comparaciones con otras investigaciones futuras que puedan generar una contraparte o enriquecer el tema abordado.

En la búsqueda de personal calificado, debe tenerse en cuenta aspectos que van más allá de sus perfiles laborales; razón por la cual, las organizaciones deben ser conscientes de la búsqueda constante de alternativas y medios idóneos para que la realización de las actividades se desarrolle dentro de las condiciones necesarias para que la labor se dé desde la reciprocidad.

Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación ofrecen una serie de herramientas que han ido transformando la forma de ejecutar las acciones laborales, realidad que debe ser asumida por las organizaciones, tanto en el sentido de exigir tales actualizaciones en sus empleados como en el entorno laboral, ya que son factores importantes

de motivación y transformación hacia el avance progresivo.

6. Referencias

- Abarzúa, E., Conteras, F., & Robles, J. F. (2002). *Evolución de la gestión de personas en las empresas: del Departamento de Personal a la Gerencia de las Capacidades Organizacionales*. Recuperado el 17 de febrero de 2016 de: <http://www.psykhe.cl/index.php/psykhe/article/view/419/399>.
- Adams, S. (1963). *Teoría de la Equidad*. General Electric Co., NY, USA.
- Asociación, E. AECA (2004): Marco Conceptual de la Responsabilidad Social Corporativa.
- Alcover, C., Martínez, D., Rodríguez, F., & Domínguez, R. (2004). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. España: Editorial McGraw Hill pág., 589.
- Álvarez, M. (1998) *El Liderazgo de la Calidad Total*. España: Ed. Escuela Española.
- Amorós, E. (2006). *Comportamiento organizacional en busca del desarrollo de ventajas competitivas. Actitudes*. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros/2007a/231/35.html>.

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo</p>	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 8 de 15

- Arango, M, D., & Betancourt D, P. (2014). Importancia de las firmas cazatalentos para las empresas en el Valle de Aburrá (Doctoral dissertation, Escuela de Ingeniería de Antioquia).
- Armstrong, M (1991), *Human resource management. Strategy and action*, Editorial Kogan Page Ltd, London.
- Barberá, E. y Mateos, P. (2000). *Investigación sobre psicología de la motivación en las universidades españolas*, *Revista Española de Motivación y Emoción*, 5-6(3), recuperado de: <http://reme.uji.es>. Marzo 31 de 2016.
- Barberá H, E. (2002). Modelos explicativos en psicología de la motivación. *Revista electrónica de motivación y emoción*, 5(10).
- Balestrini, M. (2006). *Cómo se elabora un proyecto de justificación*. Caracas. Consultores Asociados.
- Bandura, A. (1997). *Social learning theory*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall, Inc.
- Bedoya García, D. A., & Londoño Vanegas, J. I. (2013). Influencia de la motivación laboral en los empleados del Darién LTDA.
- Bernal, C.A & Sierra, H. D. (2008). *Proceso administrativo para las organizaciones del siglo XXI*. Colombia: Ed Pearson.
- Bob, N (2000) *1001 formas de recompensar a los empleados*. Grupo Editorial Norma.
- Bohlander, G., Snell, S., Sherman, A., & Sacristán, P. M. (2008). *Administración de recursos humanos*.
- Buetow, S. (2008). Pay-for-performance in New Zealand primary health care. *Journal of Health Organization and Management*, 22(1), 36-47.
- Caicedo, C.H. (2000): “Informática, Gestión y Sociedad”, *Innovar, Revista de Ciencias Administrativas*, N° 16, julio – diciembre, Bogotá, Universidad Nacional de Colombia.
- Calderón H, G (2004). Lo estratégico y lo humano en la Dirección de las Personas. Recuperado de: <http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf>.
- Castaño, G, E. J (2011). Comunicar la responsabilidad social, una opción de éxito empresarial poco explorada.
- Carrasco H, A. J., & Sánchez M, G. (2007). *El capital humano en la empresa familiar: un análisis exploratorio en empresas españolas*. *faedpyme international review*, 3(5), 19-29. Recuperado de:

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 9 de 15

<http://faedpyme.ojs.upct.es/index.php/revista1/article/view/79/0>.

du.co/index.php/SumaDeNegocios/article/view/1508.pdf.

Chiavenato, I. C. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. Recuperado de:

<http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/43099694/Chiavenato.pdf>.

Cruz A. (2009) *El ausentismo en las empresas. Monografías*: recuperado de:

<http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/2834/22647541-2012.pdf;jsessionid=05ED17FA4BA1D615E7F5ADB0B85698D3?sequence=1>

Chiavenato, I (2007). *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones* 8ª edición. Editora McGraw-Hill.

Duffy Jr, W. (1962). Magnetic Susceptibilities of Crystalline Stable Free Radicals in the 77–293° K Temperature Range. *The Journal of Chemical Physics*, 36(2), 490-493.

Chiavenato, I., Villamizar, G. A., & Aparicio, J. B. (1983). *Administración de recursos humanos* (Vol. 2). McGraw-Hill.

Fernández, L. S. (1973). Formación y profesionalización de orientadores: modelos y procesos. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 2(2_2), 1134-4032.

Collerette, P., & Delisle, G. (1988). La planificación del cambio: Estrategias de adaptación para las organizaciones (No. 338.9 C62y).

Fernández, Z. (1987): "Evolución del pensamiento estratégico", *Economistas*, n. 28, pp. 6-12

Congreso de la República (2006) Ley 1090 del 6 de septiembre de 2006. Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones. Recuperado de: <http://www.colpsic.info/resources/Ley1090-06.pdf>

Finch, Stoner, James, et al, *Administración*, (México: Pearson, 1996) pag.332. Recuperado de: <http://www.eumed.net/ce/2012/gvr.html#ftn13>

Correa, E. (2014). *Evolución del concepto de recursos humanos, desde el punto de vista de la psicología y la administración: discusiones y aciertos*. *Rev. Suma de Negocios*. Bogotá Recuperado de: <http://publicaciones.konradlorenz.e>

Forero, M. C., Rincón M, X., & Velandia, M. V. (2013). *Motivación, liderazgo y sentido de pertenencia: Clima Organizacional Flores la Valvanera Ltda*. Recuperado de:

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo</p>	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 10 de 15

- <http://repository.lasalle.edu.co/handle/10185/13329>.
- Galeano M E. (2009) *Diseño de proyectos en la investigación Cualitativa*. (PDF). Medellín: Fondo editorial Universidad Eafit.
- Gallardo; G, E & Tirado; J (2007)
Revisión de las aportaciones teóricas sobre el compromiso organizativo *¿acaso inciden las actitudes*. Recuperado el 20 de febrero de 2016 de: <http://hdl.handle.net/10596/1151>.
- Galeano, M. E. (2004). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*. Universidad Eafit.
- García D, M. (1983). *El trabajo en equipo: productividad y calidad de vida en el trabajo* (No. HD4861. T72.).
- García G, Posada V y Hernández R (2012): "La motivación y los sistemas de recompensas y su impacto en la producción", en *Contribuciones a la Economía*, julio 2012, Recuperado de: http://www.eumed.net/ce/2012/gvr.html#_ftn13
- Gestiopolis. (2014). *Definición de entorno laboral* [publicación periódica en línea]. Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/dirgp/rec/cli/ma.htm>.
- Gómez M, L. R., Balkin, D. B., Cardy, R. L., & Cabrera, R. V. (1997). *Gestión de recursos humanos*. Madrid: Prentice Hall.
- Gray, J; R., Braver, T; S. Y Raichel, M; E. (2002). *Integration of emotion and cognition in the lateral prefrontal cortex*. *Proceedings of the National Academy of Science*.
- Guerrero Huertas, O. R., & Sánchez Tibamoso, M. M. (2012). *Análisis de la motivación del talento humano como factor competitivo en el sector bancario de la ciudad de Tunja*.
- Herzberg, F. (1954). *La Teoría de la Motivación-Higiene*. Recuperado de http://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos_ext_ras/1075_Fundamentos_de_estrategia_organizacional/10_Teoria_de_la_organizacion.pdf ISSN, 1729-4827.
- Herzberg, F. y Mausner, B. y Snyderman, B. (1967). *The motivation to work*. Nueva York: John Wiley.
- Hull, C.L. (1943). *Principles of behavior*. Nueva York: Appleton-Century Crofts.
- Hull, C.L. (1952). *A behavior system: An introduction to behavior theory concerning the individual organism*. New Haven: Yale University Press.
- Institución Universitaria de Envigado (2007). *Trabajos de grado Manual de procedimientos*.

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 11 de 15

- Jago, A. G., & Vroom, V. H. (1977). Hierarchical level and leadership style. *Organizational Behavior and Human Performance*, 18(1), 131-145.
- Kolb, D., Rubin, I. y Mcintyre, J. (1977) *Psicología de las organizaciones*. México: Prentice Hall.
- Lafón, C. R. (1967). Fiesta y religión en Punta Corral (Pvcia. de Jujuy). *RUNA, Archivo para las Ciencias del Hombre*, 10(1-2), 256-87.
- Letelier, G., Navarrete, E., & Farfán, C. (2014). Síndromes organizacionales: mobbing y burnout. Recuperado de: <http://oaji.net/articles/2014/1015-1404298680.pdf>.
- López, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Gestión en el tercer milenio*, 8(15), 25-36.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). Work motivation and satisfaction: Light at the end of the tunnel. *Psychological science*, 1(4), 240-246.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological review*, 50(4), 370.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivación y personalidad*.
- Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad*. Ediciones Díaz de Santos.
- McClelland, D. C. (1989). *Estudio de la motivación humana* (Vol. 52). Narcea Ediciones.
- Medina, J. (1998): Perspectivas sobre crecimiento, desarrollo y competitividad. En *Competitividad & Desarrollo Social: Retos y perspectivas*, Cali, Universidad del Valle.
- Méndez, C. (2012). *Tecnologías y herramientas de gestión*. Colombia: Editorial Universidad del Rosario.
- Mesa FR, Kaempffer AM. (2004) Absentismo laboral en Chile según el tipo de lugar de trabajo. *Rev Med Chile* 2004;132 (9):1100-8.
- Mondy, R N (2005). *Administración de recursos humanos*. Pearson education.
- Morgan, C. T., & Stellar, E. (1943). *Physiological psychology*. Recuperado de: <http://psycnet.apa.org/psycinfo/1943-15097-000>.
- Nisar, T. M. (2006). Medidas de rendimiento subjetivo en los pagos de bonificación. *Mejora del rendimiento*, 45(8), 34-40.
- Ortega, R., & Piña, S. (2005). Análisis de la Motivación en el personal Administrativo de la Empresa FMF

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 12 de 15

Construcciones CA según Víctor Vroom Maturín. Monagas.

</2011/11/empleado-y-obrero-definicion.html>.

Pacheco, R. (2005). *Competencias claves para la comunicación organizacional*. Chasqui. *Revista Latinoamericana de Comunicación*, (90), 70-75. recuperado el 12 de febrero de 2016 de: www.redalyc.org/pdf/160/16009013.pdf.

Rizo, M. (2005). La Psicología Social y la Sociología Fenomenológica. Apuntes teóricos para la exploración de la dimensión comunicológica de la interacción. *Global Media Journal México*, 2(3).

Palma, C; Sonia (2000) Motivación y Clima laboral en personal de entidades universitarias. *Revista electrónica de psicología*. Recuperado el 22 de febrero de 2016 de: <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/49>.

Rodríguez Monsalve J. M & Mejía Lopera C. (2005). *La comunicación como elemento de fortalecimiento empresarial*. Recuperado el 15 de Febrero de 2016 de: <http://tesis.udea.edu.co/dspace/bitstream/10495/261/1/ComunicacionElementoFortalecimientoOrganizacional.pdf>.

Pérez, P, J & Merino, M (2012). Definición de: Definición de motivación (<http://definicion.de/motivacion/>).

Romero, R. (1998): “El desarrollo del conocimiento y el manejo de las organizaciones. A propósito de la discusión sobre el taylorismo”, *Revista Innovar, N° 11, enero-junio*, Bogotá, Universidad Nacional de Colombia.

Porret Gelabert, M. (2012). El absentismo laboral en la empresa privada española. *Rev. tec. Labor*, 34(131), 5-81.

Sampieri, R; Collado, C., y Lucio. P. (2004). *Metodología de la investigación*. Editorial McGraw Hill, México. Tercera edición.

Puyal Español, E., & Sanagustín Fons, V. (2010). El liderazgo empresarial femenino: reflexiones y paradojas. Recuperado de: <http://rabida.uhu.es/dspace/handle/10272/2483>.

Sánchez de Armas Miguel Ángel (2011). *Cultura y Comunicación organizacional*.

Ramos & Guevara, (2011). <http://abcadministracionderecursoshumanos.blogspot.com.co>

Sánchez, D. C. (2015). *Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo*. *Revista Salud Bosque*, 5(1), 43-53. recuperado de: <http://www.uelbosque.edu.co/sit>

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 13 de 15

- es/default/files/publicaciones/revistas/revista_salud_bosque/volumen5_numero1/07-articulo5-salud-bosque_vol5-No1.pdf.
- Sanín JA, Salanova M. (2014) *Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios*. Univ Psychol. 2014; 13(1):1-2. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1657-92672014000100009.
- Santana, C (2013). Clima Organizacional, Productividad, Recursos Humanos. Recuperado de: <http://www.acsendo.com/es/blog/la-importancia-de-la-comunicacion-interna-en-las-organizaciones/>.
- Senge, P. M. (2005). *La quinta disciplina en la práctica*. Ediciones Granica SA.
- Spence, K. W. (1956). Behavior theory and conditioning.
- Schultz, D. Psicología Industrial. México: Mc Graw Hill, 451 p. Cap.8.
- Tamayo Y Tamayo, Mario. (1999). *Serie Aprender a Investigar. Módulo 2*. La investigación. Santa Fe de Bogotá: ARFO Editores Ltda. ICFES.
- Toro A, F. (1992). Desempeño y productividad: contribuciones a la psicología ocupacional.
- Vásquez Muñoz Kathy (2006), “*Estudios y aplicaciones integradas de comunicación para el desarrollo organizacional*” recuperado el 15 de febrero de 2016 de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68730506>.
- Universidad del Azuay. (2009). *Psicología y organización*: revista de la Universidad del Azuay, abril 2009. Universidad del Azuay. Recuperado de: <http://www.fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2016/03/Articulo-Cristian-Castillo.pdf>.
- Vega, ML & Martínez, D (2002). “Los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Su valor, su viabilidad, su incidencia y su importancia como elementos de progreso económico y de justicia social.” Documento de Trabajo 9, OIT, Ginebra.
- Wise, R.A. (1987). Sensorimotor modulation and the variable action pattern (VAP): Toward a noncircular definition of drive and motivation, *Psychobiology*, 15 (1), 7-20.
- Zamudio, W (2009). ¿Qué es un “headhunter”? Recuperado de: <https://walterzamudioheadhunter.w>

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 14 de 15

ordpress.com/2009/09/02/%C2%Baque-es-un-headhunter/.

C.V.: Se precede del nombre del autor, subrayado. Es un breve currículum de cada autor, haciendo énfasis en la parte científica, tecnológica y docente. No deberá exceder 15 líneas cada una. Se hace en tamaño de letra 9. Se colocan en orden de aparición en el título Ejemplo:

Juliana Cristina Quintero González

Egresada Institución Universitaria de Envigado. Durante el proceso de investigación realizó sus prácticas profesionales en la empresa Adeco Professional.

Diana Patricia Mesa Acevedo

Egresada Institución Universitaria de Envigado, en el programa de Psicología. Durante el proceso de investigación realizó sus prácticas en la Fundación Universitaria Católica Del Norte.

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia , educación y desarrollo</p>	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 15 de 15