



MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA
LINEA DE IVESTIGACIÓN PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN ORGANIZACIONAL
AMBIENTE LABORAL, ¿INFLUENCIA EN EL RENDIMIENTO DE LOS EMPLEADOS?

PRESENTA:

ACEVEDO ÁVILA LUISA FERNANDA (1520210031)

GRACIANO BENÍTEZ ERIKA JOHANA (1521021087)

MARTÍNEZ PARRA JOAN SEBASTIÁN (1611021962)

CORREDOR CORTES JESSICA ESTEPHANIA (1311810091)

SUPERVISOR:

KAROL LILIAN GUTIERREZ RUBIANO. MGS.

BOGOTÁ, MARZO-JULIO DE 2020

Tabla de Contenidos

Resumen.....	¡Error! Marcador no definido.
Capítulo 1. Introducción.....	2
Descripción del contexto general del tema.	¡Error! Marcador no definido.
Planteamiento del problema.....	3
Pregunta de investigación.....	3
Objetivo general.....	4
Objetivos específicos.....	4
Justificación.....	5
Capítulo 2 Marco de Referencia	
.....	7Marco
Conceptual.....	7
Marco Teórico.....	7,8,9
Marco Empírico.....	10
Metodología.....	11
Resultados.....	13,14,15
Discusión.....	16,17
Conclusion.....	18
Limitaciones.....	19
Resultados.....	19

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo hacer una revisión teórica que permita evidenciar la importancia de fomentar la motivación y el desarrollo del personal en la organización Envíos Global. A lo largo del proyecto, señalaremos cuales son los beneficios para la organización si se invirtiera más en aspectos motivacionales, considerando que el ser humano siempre necesitará plantearse un objetivo para realizar una actividad más allá de los incentivos económicos. Por medio de enfoque cualitativo, realizando estudios de diferentes teorías motivacionales, lo cual puso en evidencia como las herramientas motivadoras se correlacionan de manera positiva con los buenos resultados al interior de la empresa. El termino motivación deriva del Latin motivus o motus, que refiere a causa del movimiento, la escuela de la psicología refería que la motivación ocasionaba en otros aspectos de la realidad humana que tenían poco que ver con lo económico, si en cambio también por recompensas sociales y simbólicas (Chiavenato, 2000). Durante esta investigación se revisaron XX investigaciones y documentos sobre motivación en las organizaciones de los cuales se concluyó que la motivación en niveles de los empleados de una empresa el desempeño dentro de la misma. Finalmente luego de la implementación de encuestas, dando como resultados un porcentaje negativo de la satisfacción de los empleados frente a la compañía teniendo en cuenta lo que esta les brinda en motivación, ambiente laboral y de más con lo que vemos reflejado una clara relación entre motivación laboral y productividad, es decir unos empleados satisfechos laboral mente con sus condiciones mantendrán buenos resultados laborales y por consecuente una compañía en constaste crecimiento.

Palabras Claves

Motivación, La Entrevista, Desempeño Laboral, Autonomía.

Capítulo 1.

Introducción.

Este proyecto está realizado por estudiantes del instituto universitario politécnico Grancolombiano, con fines orientados a determinar cómo influye un buen ambiente laboral en la productividad de los empleados de la empresa Envíos Global, evaluando los resultados positivos o negativos que tiene dentro de la misma, siendo este un tema que ha estado en continuo cambio y modernización dentro de las organizaciones, orientaremos de una forma fácil y sencilla con datos y hechos, como algunas empresas de Colombia han ido mejorando cada día y se han visualizado en mejorar el bienestar de sus empleados colocándolo como base fundamental de dicha organización. Desde el principio de la humanidad las personas ligaron la palabra bienestar con la solidaridad, ayudar al otro y así mismos. Pensando en los beneficios que podían obtener si de una forma organizada y agrupada trataban de subsistir, hasta para practicar la caza, se dieron cuenta que eran más fuertes en grupos, identificando el objetivo específico, que era conseguir el alimento, con el pasar del tiempo estas alternativas usadas por las personas han tomado más fuerza, creando a lo que llamamos hoy día empresas con muchos más objetivos. En Colombia encontramos empresas muy reconocidas, que han intensificado sus esfuerzos tratando de crear estrategias que ayuden a que sus empleados mantengan una excelente motivación dentro del trabajo, como puede ser la creación de incentivos y encuentros grupales donde los empleados entienden lo importantes que son para la

organización, lo cual les ha permitido despertar en ellos el amor propio por todo lo que hacen, aumentando de una forma acelerada la productividad de la misma empresa, ya que si se tienen empleados felices se logran excelentes resultados. Son muchas las estrategias utilizadas por las empresas colombianas las cuales van orientadas a generar dentro del trabajo ambientes sanos y libres de estrés como pueden destacarse las pausas activas, incentivos que los impulsan a generar más resultados, celebración de los cumpleaños a cada uno de los empleados y otras que el mismo gobierno nacional ha ordenado implementar, esto generando resultados positivos para muchas empresas del país.

Después de una delicada pero acertada investigación se logró determinar el gran lazo que tiene el bienestar de los empleados con el rendimiento de las obligaciones propias de las empresas, en donde los resultados son tan positivos que se puede decir sin llegar a equivocarse que depende mucho el rendimiento empresarial del buen trato que se le dé a los empleados, no se puede dejar de lado la parte humana de las personas ya que de eso depende la motivación y las ganas que el empleado coloque al momento de ejecutar sus responsabilidades. Es importante que los líderes o gerentes de las empresas se apropien del rol que tienen dentro de la misma, manteniendo una buena comunicación con sus empleados, esto le ayudara a evitar el estrés laboral, creando espacios de solución de conflicto que se puedan presentar dentro o fuera del campo laboral, manteniendo y creando estrategias las cuales ayuden a tener a sus empleados motivados y en buenas condiciones de vida, ya que son ellos y la empresa los mayormente beneficiados con todas estas actividades. Con los nuevos retos a los cuales se enfrentan las empresas de envíos en todo el territorio nacional, esto sumado al aumento acelerado de contrincantes

comerciales que desean tener el acaparamiento completo de estas nuevas ventas en línea o como se le dicen en el vocablo loca las famosas compras por internet, estando en completo desarrollo y actualización, implementando elementos tecnológicos que les facilitan la vida a los clientes, Es necesario que las empresas se comprometan no solo a la satisfacción del consumidor y si no también a la de sus empleados, que son los responsables de que todo el mecanismo de la empresa funcione sin contratiempos y óptimas condiciones. Buscamos que en este proyecto investigativos entiendan la importancia que tienen los empleados para la empresa, que así como todos los engranes de un reloj hacen funcionar sus manecillas, de igual forma los empleados serian el eje de todo el mecanismo que ayuda a Envíos Global a mantenerse como empresa competitiva y evolucionista en el territorio nacional.

Planteamiento del problema

Las empresas día a día han intentado mejorar la calidad y el ambiente laborar que se presenta entre sus empleados ya que con el paso del tiempo han venido identificando que esto influye en la productividad de cada una de las labores asignadas en todas las áreas de la compañía, por ende, se realizará una investigación completa en la empresa Envíos Global que nos permitirá identificar los diferentes retos asumidos por la misma para mantener y generar un ambiente laboral efectivo entre sus empleados.

Pregunta Problema

¿Cómo influye el ambiente laboral en la productividad de los empleados de la empresa envíos global?

Objetivo General

Determinar la correlación entre la satisfacción del personal de la empresa y su rendimiento laboral y la importancia de generar estrategias motivacionales en procura de aumentar el rendimiento laboral dentro de la organización.

Objetivos Específicos

- Identificar los principales motivadores del personal en la empresa que están relacionados con el alto rendimiento dentro de la organización.
- Identificar las acciones que influyen de manera negativa en la productividad de los empleados y los puntos de control o acciones correctivas que se generan a partir de dicha identificación.
- Determinar las acciones que desde el área de Talento Humano permiten motivar al personal a incrementar su productividad y sentido de pertenencia hacia las organizaciones.

Justificación

La presente investigación se enfocará en analizar e investigar un tema de vital importancia, (el bienestar y calidad de vida laboral) dentro de las empresas. Para llegar a

dicha investigación profundizaremos en envíos global una empresa de la cual hacemos parte, desde la cual podremos analizar de una manera más clara y efectiva el tema a tratar. Con la participación de elementos humanos de dicha compañía es decir (empleados y empleadores). Y la postura de los mismos acerca del clima y bienestar laboral que manejan dentro de la compañía.

Conocer de ante mano la influencia de este, en un posible crecimiento tanto individual con los trabajadores, como global con la empresa y de esta manera llegaremos a una posible deducción a la pregunta de investigación propuestar antes.

Teniendo en cuenta que todos hemos o haremos parte de una empresa, Ya sea como empleados o como empleadores, es un tema fundamental para la sociedad en general. Por lo anterior es primordial dar a conocer la importancia del tema tanto para nosotros como futuros profesionales involucrados al área organizacional, obteniendo conocimientos y habilidades que serán implementadas en el futuro, así como para cualquier empresa.

Analizar Cambios positivos o negativos, consecuencias para empleados, empleadores y para la misma compañía. Es elemental para cualquier organización desde su gerencia y presidencia conocer la verdadera influencia que tiene el crecimiento de una compañía, el mantener a trabajadores a gusto dentro de su ambiente laboral.

Este proyecto nos ayudara a conocer desde aquellos que hacen parte de envíos global, la situación en la que actualmente se encuentran, es decir su entorno laboral. Originando estrategias de solución para los empleadores, lo cual genere una satisfacción para las partes, además de una estabilidad la cual sea beneficiosa para todos, generando un

crecimiento individual y grupal. Esto ayudara a nuevos empresarios y/o empresas ya consolidadas a establecer desde el departamento de recursos humanos bases solidadas en las que no solo envíos global, si no cualquier organización que busque una mejora estructura, pueda implementar mecanismos para las posibles mejoras del bienestar laboral, creando así empresas mucho más fortalecidas con empleados comprometidos, produciendo un impacto positivo en la disminución de las constantes renuncias y despidos que se generan en ellas, considerando que con esto lo único que se obtiene es el decrecimiento de las mismas.

Capítulo 2.

Marco Conceptual

Autonomía

Es un concepto de interés para los trabajadores dentro de una organización. Esta ha sido relacionada con la calidad de vida de los seres humanos, la satisfacción por su trabajo, los ambientes de práctica profesional positivos y las percepciones de la calidad del trabajo.

(Moreno, R., & Martínez, R. J.2007). **Desempeño laboral**

“Se define como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. Algunos investigadores argumentan que la definición de desempeño debe ser completada con la descripción de lo que se espera de los empleados, además de una continua orientación hacia el desempeño efectivo” (Stoner, 1996)

La entrevista

Aunque la definiciones de entrevista son muchas desde todo punto de vista, en este proyecto nos inclinamos por la postura de Aragón (2013): la cual es vista para el como una forma de comunicación y también de interacción humana la cual es vista para el como de carácter intergrupala e igualmente interpersonal entre dos o más personas. Esto con el objetivo final , de intercambiar información e igualmente experiencias esto

mediante el diálogo, también expresión de puntos de vista basados en la experiencia y el razonamiento, y el planteamiento de preguntas. Martínez, R. J. (2007).

Motivación

De acuerdo con Naranjo Pereira, (2009), citado en Huilcapi et al, (2017), Quienes afirman que “La motivación es un aspecto de enorme relevancia en las diversas áreas de la vida, entre ellas la educativa y la laboral, por cuanto orienta las acciones y se conforma así en un elemento central que conduce lo que la persona realiza y hacia qué objetivos se dirige “. Pg. 315.

Marco Teórico

Estableciendo un marco teórico queremos tener como base el modelo de calidad de vida laboral de walton, en la que este propone ocho factores, los cuales afectan la validez de vida de los empleados dentro de las organizaciones. A continuación mencionaremos estos 8 factores fundamentales para Walton (1973)

Compensación justa y adecuada

Condiciones de seguridad y salud en el trabajo

Un empleo y desarrollo de la capacidad

Oportunidades de crecimiento continuo y seguridad para los integrantes de la compañía

Integración social dentro de la organización

Una reglamentación

Trabajo y espacio total de vida

Y una importancia social de la vida en el trabajo.

Desde este enfoque podemos basarnos teniendo en cuenta nuestro tema a tratar en este proyecto viendo como para Walter estos 8 factores afectan la calidad de vida laboral dentro de la empresa para los trabajadores, generando así una insatisfacción laboral lo que conllevaría al no cumplimiento de sus deberes de manera eficaz y oportuna generando problemáticas no solo para la compañía si no para el mismo empleado. Haciéndolo llegar a pensamientos de cambio de trabajo, teniendo en cuenta que esto (la rotación de personal) no es algo positivo para esta.

Para Maslow, que expone la teoría de las necesidades las cuales establecen que empezando la motivación del comportamiento en el humano habitan en el individuo : por lo mismo crean la motivación esta para actuar y comportarse nacen de fuerzas voluntarias que viven dentro de este. (Chiavenato 2000), reafirma este pensamiento con la idea de que la motivación está estrechamente relacionada con las necesidades que tiene un ser humano, es decir que cuando una persona tiene algún tipo de necesidad se propone ciertos tipos de metas y objetivos.

Partiendo de lo anterior, Peña (2015) menciona que *Lukkap*, que pertenece a *CareerStarGroup*, enfatiza en una investigación situada en España denominada “*Presente y Futuro del Mercado Laboral*” (2013-2014). En este estudio realizado, basó su investigación y un análisis de más de seis mil datos obtenidos en las cuales sobresalen las empresas dedicadas a una búsqueda de talento, de igual manera de algunas prácticas innovadoras para la actualidad en el área de los recursos humanos por más de 20 países y trabajadores en búsqueda de mejores empleos. El resultado evidenció que la tendencia futura de la gestión de la motivación que gira en torno al *compromiso y el desarrollo*. Todo esto aparte de las fuerzas motivacionales y de igual manera surgen estrategias y modelos cuyo fin es motivar a empleados a corto plazo. (Peña, C 2015).

Lukkap (2013-2014), menciona a partir del estudio mencionado que las personas llamadas profesionales sienten motivación cuando encuentran proyectos laborales *ambiciosos, significativos* y que generan un gran *impacto*. Algunas políticas de estímulo a corto plazo deberían abarcar “*ofertas de proyectos que aporten significado al trabajo, recompensas inmediatas, retos constantes y la inclusión de programas de movilidad laboral*”.

Por su parte; Díaz, J. (2014), mediante un estudio que realizó en empresas formales de la ciudad de Bogotá, encontró que empleados que están laborando en estas empresas formales, no tienen en la gran mayoría una subvariable motivacional predominante. Con esto se reafirma que la motivación es un proceso dinámico y no línea como lo constaban en su momento autores como Maslow (1991). Díaz, J. (2014) encontró combinaciones motivacionales específicas y que no existen individuos que carezcan de algún tipo de motivación.

Hernández, A (2013) en estudio en dos empresas, público y privada del estado de Acapulco encontró que motivación y satisfacción laboral tienen diferencias entre las organizaciones públicas y privadas. Con esto el personal busca colaborar en organizaciones bajo distintos puntos de vista y/o esquemas, políticas de Administración de Recursos Humanos y de igual manera con las de prácticas organizacionales. Este encontró en el sector privado formas más establecidas y evidentes de, evaluar el desempeño, no así en las empresas públicas. Dentro de los resultados, Hernández obtuvo como resultados que los incentivos económicos sí influyen, pero de igual manera estos no son determinantes en la motivación laboral pero sí muy importantes.

Marco Empírico

Estudio Internacional: República de Guatemala

En esta investigación, "*Motivación y Desempeño laboral, (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)*" se pudo evidenciar que 34 trabajadores participaron, del personal del área administrativa, la cual laboraban en una empresa de alimentos que se encontraba ubicada en la República De Guatemala, esta investigación se realizó de manera descriptiva, y se utilizó una prueba psicométrica, ya que se quería medir el nivel de satisfacción de los empleados, adicional se utilizó una escala de Likert, la cual midió el nivel de desempeño de los empleados. Este estudio termina mostrando, la mínima relación, que muestra la motivación con el desempeño óptimo de los trabajadores y la forma de mantenerlos motivados, por medio de recompensas positivas. (Sum, 2015).

Estudio Internacional: Chile

Este estudio se denominó, *Influencia de La Satisfacción Laboral, Sobre un Desempeño*;, se llevó a cabo en una empresa de Retail, con la participación de 53 empleados, la tasa de respuesta que se evidencio en la aplicación del cuestionario de 54 preguntas, que recopiló

datos descriptivos, fue de 83% , también se requirió un proceso de la evaluación del desempeño, así mismo una encuesta de satisfacción laboral propuesta por, (Chiang et al, 2008), este instrumento muestra una confiabilidad adecuada, en relación al factor satisfacción laboral, la evaluación de los datos recabados, se realizó al interior de la organización objeto de la intervención, (Retail) por otra parte los resultados de la evaluación concluyeron que, entre más aumenta la satisfacción y motivación, en la realización de las tareas y la recompensa recibida, más disminuye la orientación al logro. Chiang, et al, (2010).

Estudio Nacional: Bogotá, Colombia

En el presente estudio se implementó, el método discursivo, como vehículo para formar personas con "autonomía psicológica" que se aplicó a los trabajadores del sistema Transmilenio en la transición a una nueva tendencia de transporte masivo (2010), en la ciudad de Bogotá, por otro lado, el estudio resalta el papel del psicólogo, como ente modulador de cambio contemporáneo en los distintos ámbitos de trabajo. Las estrategias psicológicas, utilizadas en esta intervención fueron, “El reto por opciones” que se implementa en los ámbitos laborales al igual que el “Coaching “la programación neurolingüística o la promoción de los “siete hábitos de la gente eficaz “las cuales se implementan para crear autonomía en los trabajadores, el estudio arrojó resultados concluyentes acerca de los cambios en las condiciones de trabajo. (Pulido, 2010).

Metodología

Esta investigación se basa en un enfoque de estudio cuantitativo/descriptivo / no experimental: **Estudio cuantitativo:** este tipo de estudio se centra en un pensamiento

netamente deductivo, que va desde lo general hasta lo particular, por lo que este va utilizando herramientas como lo son la recolección y el análisis de datos que son con el objetivo de resolver preguntas de investigación (Hernández et al., 2010). **Estudio descriptivo:** el investigador, en este método mide la presencia, características y distribución de una problemática, en una población determinada, de corto tiempo, este proyecto de investigación se considera que es de carácter descriptivo en cuanto permite investigar los factores que refuerzan la satisfacción del personal de la empresa en su rendimiento laboral la influencia de este mismo (Veiga de Cabo et al. ,2008). **Diseño de estudio no experimental:** este se enfoca en realizar sin llegar a manipular de forma deliberada ninguna variable, ya que el encargado de investigar no reemplaza las variables independientes, estas estudian los hechos tal y cual como se exponen en su contexto real (Palella & Martins, 2010).

Participantes:

En esta encuesta participaron 15 empleados de la empresa Envíos Global ubicada en Medellín Colombia, es una muestra de participantes voluntarios, con respuestas y participación que no será juramentado o figurado su nombre o cargo, en dicha encuesta fueron participes mujeres y hombres en edades de 25 a 35 años de edad activos en la empresa, con esto queremos conocer las ventajas y desventajas de dicha empresa, haciendo un análisis de cómo se siente el personal si se ha sentido motivado o desmotivado por sus jefes, queremos puntualizar las variables que hacen a los empleados personas motivadas, satisfechas en su labor diario.

Tipo de muestreo

Usamos el método de muestreo probabilístico siendo fundamental para el desarrollo de dicha actividad, ya que esta tiene una ventaja de darnos respuestas certeras, elimina la subjetividad ya que no puede haber algún tipo de influencia.

Considerando que estos tienen la misma probabilidad de ser elegidos u escogidos (Walpole & Myers, 1996).

Instrumentos de recolección de datos:

Para obtener la información del tema a investigar, se optó por utilizar como instrumento, la encuesta analítica, donde el objetivo de esta es explicar y describir una problemática para una posterior solución.

Se realiza una pequeña encuesta de solo 10 preguntas cerradas de solo dos respuestas (SI) (NO) aquí obtendremos unos resultados ya sean positivos o negativos, que nos va ayudar a intervenir para que los jefes y empleados conozcan sus fortalezas y debilidades, donde puedan llegar a un acuerdo sin tener que llegar a los términos legales.

Ventajas de esta entrevista de carácter descriptivo ya que hemos evidenciado hechos que son difíciles de ser observados, como son puntos de vista diferentes de cada empleado, sentimientos guardados, tipos de emociones o frustraciones que por miedo a perder su puesto de trabajo temen expresar libremente.

Estrategia del análisis de datos

Para verificar los resultados obtenidos, con el instrumento de recolección escogido, con la intención de verificar la postura de los empleados, respecto a su ambiente laboral y cómo influye este en sus labores diarias, se presenta una tendencia de las variables cada una de

las preguntas de manera separada , como parte del estudio descriptivo, se presentan cuadros y gráficos circulares y porcentajes posterior a esto se presenta una unión de los porcentajes de cada respuesta. Con los que se busca implementar la prueba de Media con el objetivo obtener un promedio de la información cuantitativa en dos posibles variables, positivo o negativo, que nos lleve a tener como estadística final un resultado claro del pensamiento negativo o positivo de los empleados acerca de las condiciones de trabajo que ayuden a una posterior respuesta a la pregunta problema.

Resultados

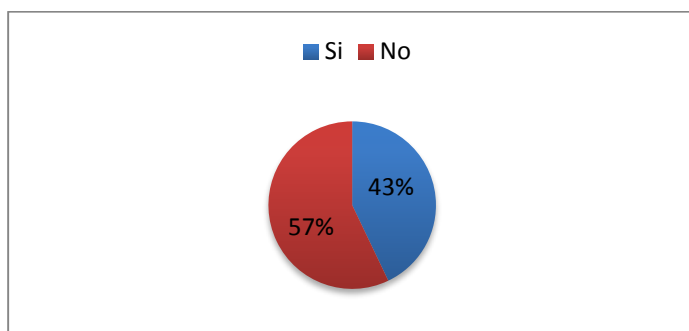


Figura 1, Porcentaje de las respuestas de los entrevistados respecto a la pregunta No1 ¿Crees que tu salario es razonable a tu trabajo? A la cual un 43 % de los encuestados afirma que el salario es razonable con su trabajo en cambio para un 57 % de los encuestados afirma que su salario no es razonable con su trabajo.

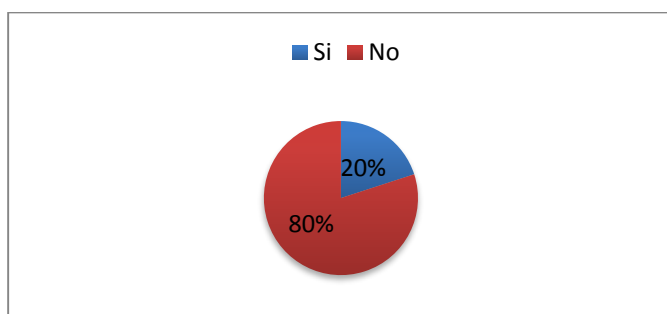


Figura 2, Porcentaje de las respuestas de los entrevistados respecto a la pregunta No 2 ¿Te pagan horas extras y festivas en tu trabajo? A lo cual un 20 % de los encuestados afirma que le pagan horas extra ni festivas en la compañía y en mayor porcentaje un 80 % de los mismos afirma que la empresa no les paga horas extra ni festivas.

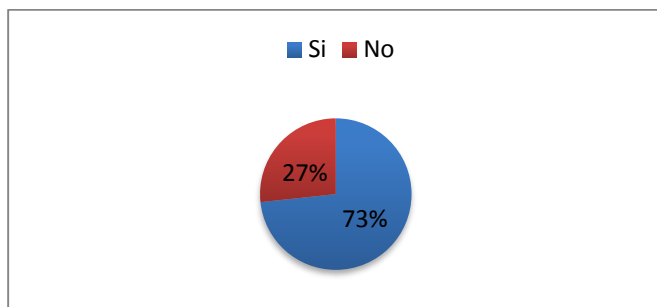


Figura 3, Porcentaje de las respuestas obtenidas de los entrevistados respecto a la pregunta No 3 ¿En tu trabajo te brindan oportunidades de crecer como profesional? Un 73% de los encuestados considera que en la compañía si le brindan oportunidades de crecer profesionalmente y tan solo un 27 % de de los encuestados considera que la empresa no les brinda oportunidades de crecer profesionalmente dentro de ella.

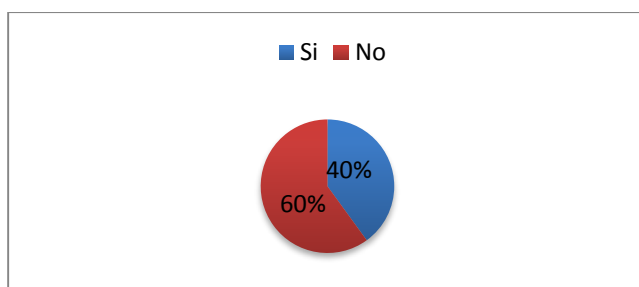


Figura 4, Porcentaje de respuestas obtenidas de los entrevistados respecto a la pregunta No 4 ¿En algún momento has pensado en buscar otro empleo? Solo Un 40% de los empleados encuestados ha considerado buscar otro empleo en cambio un 60 % de estos no lo ha considerado aun.

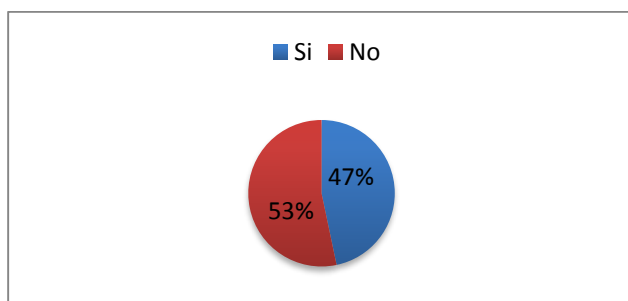


Figura 5, Porcentaje de respuestas obtenidas de los entrevistados respecto a la pregunta No 5 ¿Les brindan incentivos como motivación a su empresa? Para el 47 % de los encuestados la empresa si les brinda incentivos de motivación a diferencia de un 53 % de los mismos considera que no se les brindan estos incentivos dentro de la misma.

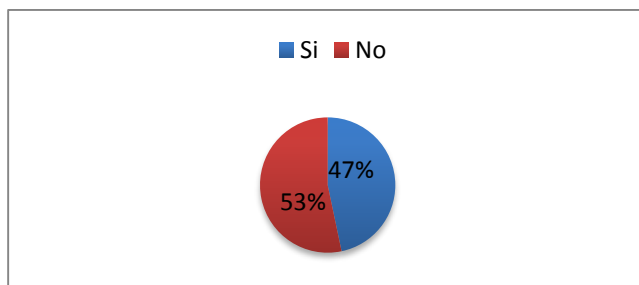


Figura 6, Porcentaje de respuestas obtenidas de los entrevistados respecto a la pregunta No 6 ¿Te sientes motivado en tu trabajo? Dentro de la compañía un 47 % por ciento de los encuestados si siente motivado en su trabajo en cambio un 53% no lo esta.

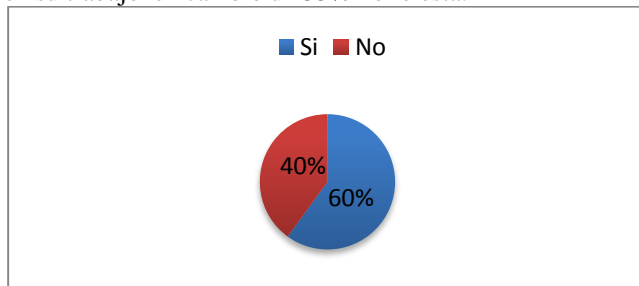


Figura 7, Porcentaje de las respuestas obtenidas de los entrevistados respecto a la pregunta No 7 ¿llegaste a sufrir estrés laboral? Un 40 % de los encuestados no ha llegado a sufrir estrés laboral hasta el momento , en cambio un 60 % de los mismo si lo ha llegado a padecer en algún momento dentro de la compañía.

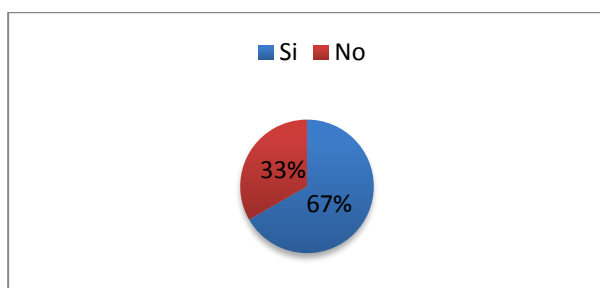


Figura 8, Porcentaje de las respuestas obtenidas de los entrevistados respecto a la pregunta No8 ¿Crees que te tienen en cuenta para las decisiones de tu empresa? En gran porcentaje con el 67% de los encuestados sienten que la empresa los tiene en cuenta para las decisiones de la misma y tan solo un 33% no lo considera asi.

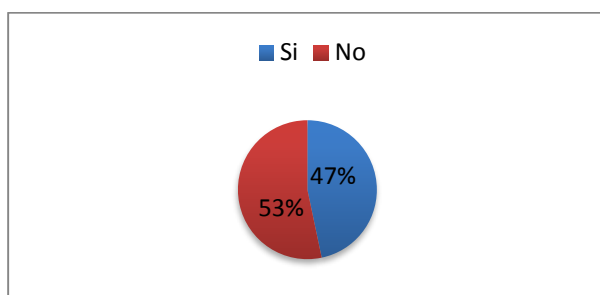


Figura 9, Porcentaje de las respuestas obtenidas de los entrevistados respecto a la pregunta No9¿Sientes un buen ambiente laboral en tu trabajo? Un 47% de los encuestados sienten que dentro de la compañía tiene un ambiente laboral favorable , en cambio un 53% considera lo contrario que no están rodeados de un buen ambiente laboral.

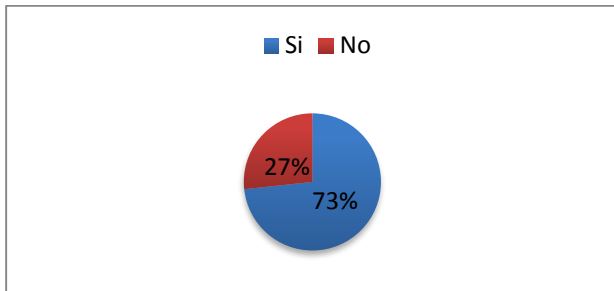


Figura 10, Porcentaje de las respuestas obtenidas de los entrevistados respecto a la pregunta No 10 ¿En su empresa realizan actividades de salud mental? En gran porcentaje los encuestados trabajadores de la compañía consideran que en esta realizan actividades de salud mental y tan solo un 27 % de los mismos no lo considera así.

Tabla 1
Resultados por porcentaje de cada pregunta.

No de pregunta	Positivo	Negativo
Pregunta # 1	42,90%	57,10%
Pregunta # 2	20%	80%
Pregunta # 3	73%	26,70%
Pregunta # 4	40%	60%
Pregunta # 5	46,70%	53,30%
Pregunta # 6	46,70%	53,30%
Pregunta # 7	60%	40%
Pregunta # 8	66,70%	33,30%
Pregunta # 9	40,70%	53,30%
Pregunta # 10	73,30%	26,70%

Positivo Negativo
Total promedio 46,70% 53,30% 100,00%

Se evidencia un porcentaje promedio total de las respuestas de cada uno de los participantes, y finalmente mediante la media se saca un promedio de las dos posibles respuestas sí, no definiéndolas como positivo negativo, la postura de los trabajadores ante la empresa.

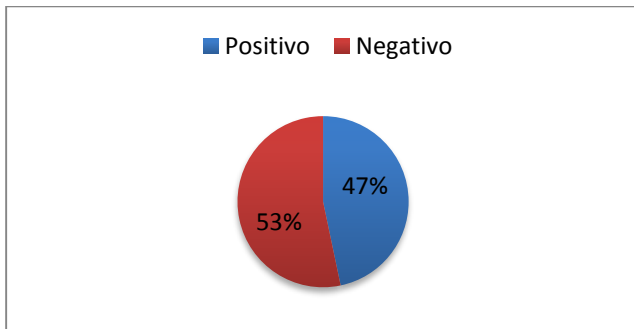


Figura 11, podemos observar que aunque no son niveles muy altos el porcentaje en desacuerdo en la que se sienten los empleados de dicha compañía si es mayor al frente a los de satisfacción frente a lo que esta les brinda en condiciones laborales retribuciones Etc , por lo cual hay una división de opiniones , pero finalmente una clara insatisfacción con la calidad de vida laboral y el bienestar.

Discusión:

Walton (1973) nos proponía 8 factores que afectan la calidad de vida laboral de los empleados dentro de una organización, con lo que realizando una encuesta, en la cual hacían parte de las preguntas algunos de estos factores que propone nuestro autor, evidenciamos que los empleados tienen una insatisfacción en temas como oportunidad de crecimiento, respecto a lo que devengan en sus salarios en comparación a las diferentes obligaciones laborales dentro de la empresa, sumado a esto el desconocimiento de sus horas extras y días festivos, que deberían ser reconocidos ya que son momentos de sus vidas que ellos dedican a la empresa y al sostenimiento de la misma.

Con esto generando coincidencias en que el obtener una afectación en la calidad de vida laboral dentro de la empresa llevaría a lo que alguna parte de los encuestado han pensado alguna vez buscar otro tipo de empleo, en donde se les brinde más incentivos, apoyo emocional y generar espacios que motiven a la permanencia dentro de la empresa.

Teniendo en cuenta lo anterior mente expuesto por Maslow con la teoría de las necesidades en la que establecen del principio en que los motivos del comportamiento humano residen en el individuo, y resaltaríamos que aunque un empleado en gran porcentaje permanece en un empleo por las necesidades que este contrae mas no por la satisfacción que este mismo tiene dentro de la organización, contraería ha no tener un buen desempeño dentro de este, por lo que trabaja por un pago dejando a un lado objetivos y metas propuestas que son con el objetivo de mantener en constante

crecimiento a la compañía pensando en futuro un empleado no satisfecho con sus labores ni su puesto de trabajo entre los 18 y los 65 años, ha sufrido algún trastorno psiquiátrico asociado al estrés en algún momento de su vida. El estrés no solo afecta la salud psiquiátrica de las personas, además, es un factor de riesgo para sufrir de las Enfermedades Cardiovasculares (ECV). Estrés laboral, un riesgo para la salud. (25 de junio de 2020). Periódico El universal.

Las empresas están en la completa obligación de brindar a cada uno de sus empleados las herramientas y los espacios necesarios, de asesorías y apoyo psicosocial para que no sufran ningún tipo de estrés laboral siendo este un foco de muchas enfermedades que pueden afectar en gran manera el estado de ánimo y la salud del empleado y con esto la productividad de la empresa. Por lo que finalmente la persona optaría por cambiar de empleo pensando no solo en sus necesidades económicas, sino de igual manera en sus necesidades físicas viéndose estas afectadas.

Por otra parte es importante destacar que así como para Hernandez , A (2013) los incentivos económicos si influyen en la motivación de un empleado no es determinantes para lo mismo , y es claramente lo que podemos observar durante nuestros resultados obtenidos ya que a pesar de que para estos sus incentivos económicos no son equitativos respecto a sus labores realizadas este no puede ser el determinante para que estos decidan desistir de sus labores , puesto que un ambiente laboral optimo en otros ámbitos no siendo los económicos puede generar en el empleado una satisfacción la cual lo acoja a permanecer en la compañía, fomentando espacios con actividades de salud mental, para lograr un excelente ambiente laboral con ayuda de actividades que motiven

al empleado a dar más de sí para el sostenimiento de la empresa, y despertar un gran sentido de pertenencia.

Conclusiones

Como resultado en la investigación se pudo visualizar una relación existente entre dos factores temas fundamentales, los cuales son: motivación laboral y productividad. Si bien los porcentajes no fueron muy altos en cuanto a el desacuerdo que presentan en las oportunidades de crecimiento y diferentes posibilidades que les presenta la compañía en el mundo global, esto si afecta en su motivación diaria y en el impulso que tienen los empleados día a día a ser más productivos en las labores que desempeñan cada uno de estos, adicional se visualiza como estadísticamente otros factores como la buena remuneración salarial y el compromiso de la compañía en la escucha de sus colaboradores, pueden afectar la motivación en los mismos y generar una estabilidad en sus empleados.

Si bien un solo factor no puede desencadenar problemáticas para la calidad de vida laboral una repetitiva práctica de este mismo y la creación de nuevas problemáticas si pueden llegar a afectar de manera determinante la calidad de vida en el trabajo generando problemas para la empresa constantes renunciaciones generan nuevos costos para la contratación e inducción de cada nuevo empleado, se convierte en trabajo atrasado, generando esto mismo, una constante retención de labores dificultando la evolución optima de la empresa. Lo que para la actualidad de manera global no llegaría a competir con las grandes industrias las cuales si implementan estrategias y practicas innovadoras de motivación para trabajadores, creando personas comprometidas con la compañía en

lo que difícil mente pensarán en la renuncia si no en seguir y proseguir a lo largo de los años.

Limitaciones

Realizando la validación de los resultados estadísticos se encuentran diferentes limitaciones que no le permiten a los empleados de la empresa envíos global, mantener una motivación constante y evidentemente una productividad sostenida y en aumento.

Como lo son una buena remuneración salarial, o los incentivos otorgados por la misma a sus empleados ya que esto les genera sentido de pertenencia en su labor a realizar y una productividad del 100 % con los resultados esperados por la compañía, por ende se entiende que estas serían unas de las limitaciones por las cuales sus empleados no están conformes en la compañía ni en la labor que desempeñan, lo que les genera estrés laboral y búsqueda de nuevas alternativas laborales.

Recomendaciones

Como recomendaciones generales se recomienda realizar un estudio de indicadores trimestral en donde le permita a la compañía envíos global medir el nivel de satisfacción y las diferentes expectativas generadas por sus colaboradores en cuanto a los diferentes planes de acción a implementar como lo serían, un mayor incentivo económico en donde los empleados se sientan conformes, adicional se debe generar diferentes actividades en donde los empleados sean partícipes y se sientan involucrados no solo con la empresa si no también con sus diferentes compañeros, la compañía debe generar incentivos a los empleados que tengan el mejor desempeño en su labor diaria, ya que esto les generara la

motivación de tener un esfuerzo extra para alcanzar los resultados deseados por la compañía.

Referencias

Hernández, Roberto; Fernández, Carlos y Baptista, Pilar. (2010). Metodología de la investigación. Quinta edición. México: Editorial Mac Graw Hill.

Veiga de Cabo, Jorge, Fuente Díez, Elena de la, & Zimmermann Verdejo, Marta. (2008). Modelos de estudios en investigación aplicada: conceptos y criterios para el diseño. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 54(210), 81-88. Recuperado de: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2008000100011&lng=es&tlng=es.

Parella & Martins, (2010) Metodología de la Investigación Cuantitativa. Editorial EDUPEL. (p. 91)

Walpole, R. E. & Myers, R. H. (1996) Probabilidad y Estadística. 4ª. ed. Ciudad de México, McGraw-Hill.

Palma, M, C; (2017) La Motivación Del Personal Como Estrategia En La Productividad de Las Organizaciones (trabajo de grado). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia.

Peiró, J. (1990): Psicología de la organización. Vol 1, 5ª edición. España

Peña, C. (2015). La motivacion laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales (tesis de pregrado). Universidad pontificia comillas, Madrid, España.

Portafolio. (18 de Julio de 2016). ¿Cuál es el salario emocional que su empresa le ofrece?, Recuperado el 25 de Abril de 2017, www.portafolio.co/mis-finanzas/conozcaque-es-el-salario-emocional-en-las-empresas-498913

Valderrama, B. (2010): Motivación inteligente, el impulso para lograr tus metas. Prentice Hall-FinancialTimes, Pearson.

Gonzales, D. (2008). Psicología de la Motivacion. La habana: Ciencias Médicas.

Maslow,A.(2008). Motivación y personalidad. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.

[Recuperado.http://site.ebrary.com.loginbiblio.poligran.edu.co:2048/lib/bibliopoligransp/detail.action?docID=10224017](http://site.ebrary.com/loginbiblio.poligran.edu.co:2048/lib/bibliopoligransp/detail.action?docID=10224017)

Walton, R.E. (1973). Conciliación de conflictos interpersonales. México: Fondo Educativo Interamericano.

Chiavenato,I. (2007). Modelo de los dos factores de Herzberg. Administración de recursos humanos.

México: Editorial McGrawHill

Morga, L., 2002. Teoría y técnica de la entrevista. México: Red Tercer Milenio.

Naranjo., M. (2009). MOTIVACIÓN: PERSPECTIVAS TEÓRICAS Y ALGUNAS CONSIDERACIONES DE SU IMPORTANCIA EN EL ÁMBITO EDUCATIVO, 33(02), 153-170. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>

Osorio., K., Arango., A.& Acosta., E. (2016). La Motivación Como un Factor Clave de Éxito en Las Organizaciones Modernas, Colección Académica de Ciencias Sociales (3), 22-34

Peña, C. (2015). La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales (tesis de pregrado). Universidad pontificia comillas, Madrid, España.

Peña, H.,& Villón, S., (2018), Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional, Revista Scientific (3), 177-192

Pulido, H., (2010). *Autonomía en el Trabajo, "El Reto por Opciones" A la luz de la Producción del sujeto Neo-Liberal.* Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología 3(1): 7-15

https://www.academia.edu/1468025/Autonomia_en_el_trabajo._El_reto_por_opciones_a_la_luz_de_la_construccion_del_sujeto_neo-liberal

Saco Barrios, R. (2007). El teletrabajo. *Derecho PUCP*, 60, 325.

Stoner, J.; Freeman, R.; Gilbet, D. (1996). Administración. Edit. Pearson Educación. Sexta edición. México.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=737/73718406007>

Sum, M., I. (2015), "*MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL (Estudio realizado con el Personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)*", (U. R. L.), Tesis de Grado.

Sampieri., R., Fernández., C., & Baptista., P., (2014), Selección de la muestra, *En Metodología de la Investigación*, (6ª ed., pp. 170-191). McGraw-Hill.

http://metabase.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf?sequence=1

Técnicas de Investigación Social, (S.F.), Tipos de muestreo cualitativo, (U. de Alicante)

<https://sites.google.com/site/tecninvestigacionsocial/temas-y-contenidos/tema-4-las-tecnicas-estructurales-entrevista-grupo-de-discusion-observacion-y-biografia/disenio-de-la-investigacion-cualitativa/tipos-de-muestreo-cualitativo>

Valdés., A., Cervantes., D., Valadez., M., & Tánori., J. (2018). *Diferencias en autoeficacia académica, bienestar psicológico y motivación al logro en estudiantes universitarios con alto y bajo desempeño académico.*

<http://web.a.ebscohost.com/loginbiblio.poligran.edu.co:2048/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=22&sid=e9c5ec80-4bde-4642-9de5-c19d3c1ac91b%40sessionmgr4006>

Anexos

CONSENTIMIENTO INFORMADO PSICOLOGICO

En cumplimiento de la ley 1090 del 2006.

YO _____ en forma voluntaria, con documento de identidad No. _____, acepto participar en la encuesta que realiza los estudiantes de politécnico gran colombiano. Debido a que he sido informado (a) con claridad y veracidad el motivo de las evaluaciones, actuando de forma consecuente, libre y sin ningún tipo de presión psicológica o física contribuyendo a este procedimiento de manera activa.

El propósito de la encuesta que se va a practicar al candidato es para evaluar las condiciones emocionales en las que se encuentra debido al cambio de modalidad y al confinamiento obligatorio.

La información recolectada a través de las siguientes encuestas, ayudará a observar el estado emocional al cual se encuentran expuestos durante el confinamiento

La información individual solo podrá ser conocida por instancia de la institución, con previo conocimiento y autorización escrita del estudiante.

La información recolectada es confidencial y está sometida a reserva conforme lo establece la ley 1060 de 2006, será utilizada única y exclusivamente para los fines de estudio de nuestra institución.

Por tal motivo, he entendido las condiciones y objetivo de la evaluación que se va a realizar, estoy satisfecho (a) con la información recibida por la institución politécnico gran colombiano., del proceso de evaluación quien lo ha hecho en un lenguaje claro y sencillo, y me ha dado la oportunidad de preguntar y resolver las dudas o inquietudes.

En tales condiciones consiento: participar voluntariamente en las valoraciones psicológicas.

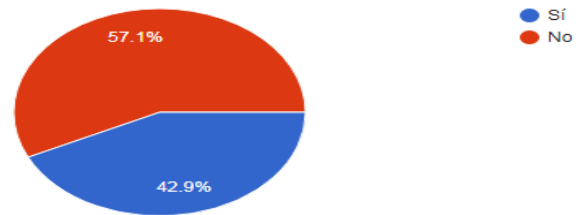
Nombre Examinado: _____

Carrera que está cursando: _____

Fecha de Examen _____

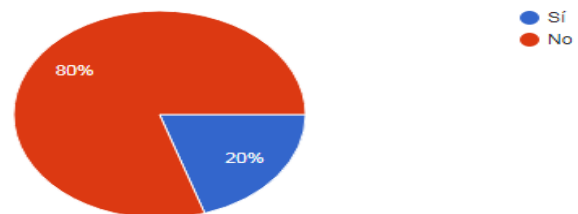
1. Crees que tu salario es razonable a tu trabajo?

14 respuestas



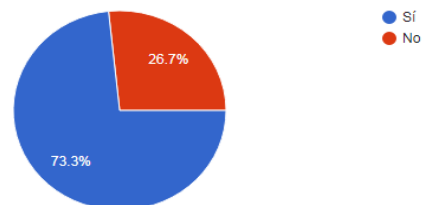
2. Te pagan horas extras y festivas en tu trabajo?

15 respuestas



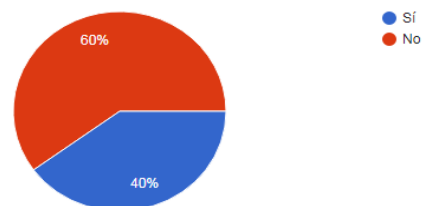
3. En tu trabajo te brindan oportunidades de crecer como profesional?

15 respuestas



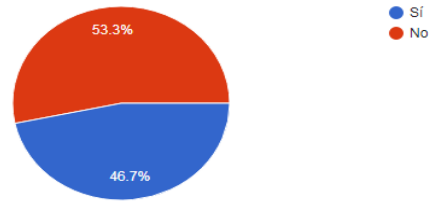
4. En algún momentos has pensado en buscar otro empleo?

15 respuestas



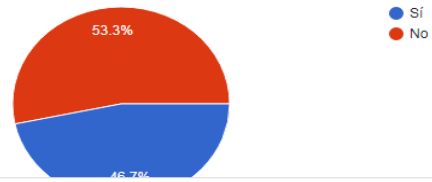
5. Les brindan incentivos como motivación en su empresa?

15 respuestas



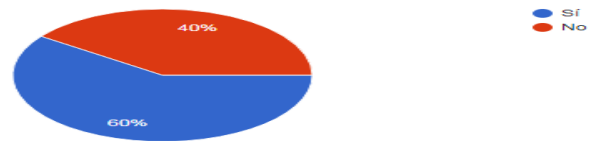
6. Te sientes motivado en tu trabajo?

15 respuestas



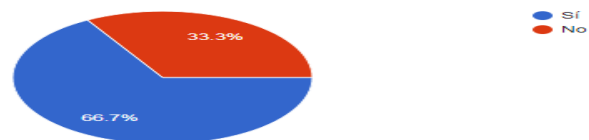
7. Llegaste a sufrir estrés laboral?

15 respuestas

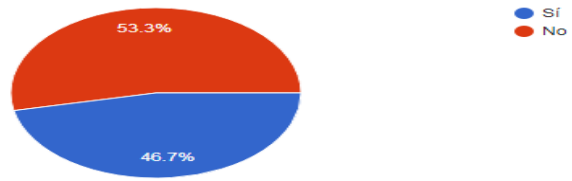


8. Crees que te tienen en cuenta para las decisiones de tu empresa?

15 respuestas



9. Sientes un buen ambiente laboral en tu trabajo?
15 respuestas



10. En su empresa realizan actividades de salud mental?
15 respuestas

