

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO

FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD

GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

PROYECTO DE PRÁCTICA II INVESTIGACIÓN APLICADA

Estrategia de motivación que mejoran la productividad laboral en la empresa La Despensa durante la pandemia del COVID 19.

PRESENTA:

Yanedis Fuentes Julio, María Carolina García Piedrahita, Juan Pablo Guevara Calderón y
David Guillermo Montoya Higuera

SUPERVISOR:

Nelly Catalina Galvis Medina.

BOGOTÁ, AGOSTO - DICIEMBRE, 2020

Contenido

Resumen.....	5
Capítulo 1	6
Introducción.....	6
Descripción del contexto general del tema	6
Antecedentes del COVID 19.....	7
Planteamiento del problema	7
Pregunta problema	7
Objetivo general.....	7
Objetivos específicos	8
Justificación.....	8
Capítulo 2	9
Marco de referencia.....	9
Marco conceptual	9
Marco teórico.....	10
Marco empírico.....	11
Capítulo 3	11
Metodología.....	11
Tipo y diseño de investigación	11
Participantes	12
Instrumentos de recolección de datos	12
Estrategias de análisis de datos	13
Consideraciones éticas.....	13
Capítulo 4	14
Resultados.....	14
Discusión	18
Conclusiones	19

Limitaciones	20
Recomendaciones.....	20
Referencias.....	21
Anexos.....	25
Consentimiento informado.....	25
Video y evidencia fotográfica.....	25
Encuesta aplicada.....	25
Matriz.....	26

Lista de Figuras

Figura 1. Tipo de contrato	14
Figura 2. Funcionamiento de la Despensa	14
Figura 3. Medidas de Bioseguridad	¡Error! Marcador no definido.
Figura 4. Manejo de la Pandemia.....	¡Error! Marcador no definido.
Figura 5. Desplazamientos al trabajo	¡Error! Marcador no definido.
Figura 6. Afectación por decisiones internas	¡Error! Marcador no definido.
Figura 7. Remuneración económica.....	16
Figura 8. Horarios laborales	16
Figura 9. Inestabilidad laboral.....	16
Figura 10. Factor Económico.....	16
Figura 11. Impacto en las familias	17
Figura 12. Privilegios recibidos en la Pandemia.....	17
Figura 13. Manejo de la pandemia.....	17
Figura 14. Estrategias propuestas entrevistado	17

Resumen.

El presente estudio es producto de la investigación realizada a la empresa MEGA MERCADO LA DESPENSA, donde se buscaron estrategias de motivación para mejorar la productividad laboral durante la pandemia del COVID 19. El objetivo principal consiste en identificar el nivel de influencia que tiene la motivación laboral en las empresas, ya que en la actualidad es un componente que tiene gran importancia en las organizaciones, para lograr este objetivo se utilizó el método mixto aplicando una encuesta semiestructurada mediante la herramienta de Google forms, además de esto se tomó la medida preventiva de aislamiento durante la pandemia con los empleados de la DESPENSA. De igual forma se trabajó con un diseño descriptivo para comprender el registro de análisis e identificación de la situación actual de la empresa. El análisis de resultados obtenidos se efectuó con base en comparativo general de promedios de los factores motivacionales y de las longitudes del clima laboral en correlación con diferentes variables tomadas como referencia para realizar la comparación, para detallar y analizar la motivación laboral y el clima organizacional en la empresa; dentro de los resultados se evidencia una aceptación del 75% de los colaboradores con las medidas tomadas, lo que muestra que habitualmente tienen una motivación aceptable pero no la esperada para desempeñar adecuadamente su trabajo. Se puede concluir que es necesario fortalecer la motivación en los trabajadores, ya que esta influye directamente en la productividad, eficiencia y eficacia de los procesos y aumenta el compromiso de los colaboradores.

Palabras clave: Estrategias, motivación, productividad, desempeño

Capítulo 1

Introducción

La pandemia provocada por el virus del COVID-19 ha sido una catástrofe global, ya que tiene consecuencias no solo para la salud de las personas, sino que influyó negativamente en la economía mundial. Para el caso de Colombia, muchas empresas se han visto obligadas a cerrar sus puertas al mercado o cambiar sus modalidades de trabajo con el fin de salvaguardar sus intereses (Frieden, J. 2020). Es aquí donde las estrategias implementadas por las empresas son un elemento clave para garantizar la continuidad del negocio y motivación de los colaboradores.

Luego de seis meses de iniciarse la pandemia, se habla de compañías en quiebra, despidos masivos y reducción de salarios; teniendo en cuenta lo anterior, se analizaron las estrategias motivacionales implementadas por la empresa LA DESPENSA y se abordó una metodología de tipo cuantitativo la cual servirá para tener un análisis amplio de la empresa.

Descripción del contexto general del tema

Según Miguel Cobos (administrador encargado), Mega mercado LA DESPENSA es una empresa dedicada a la venta y abastecimiento, de alimentos y licores, creada en el 2006 con 14 años en el mercado y consolidada con aproximadamente sesenta (60) empleados en cada punto de venta.

A pesar de su experiencia y mantenimiento en el tiempo, está a sido una de las empresas que sufrió el caos de la pandemia por COVID 19 dejando como resultado despidos masivos y evidenciando un aumento de cargas laborales en cada uno de los empleados en especial en el área de puestos de pago del almacén.

Antecedentes del COVID 19

El 31 de diciembre de 2019 se recibió un informe de neumonía por parte de la OMS proveniente de Wuhan, China. A inicios de enero de 2020, se determinó que este era un nuevo virus, el cual en marzo del 2020 fue declarado pandemia. (OMS, 2019).

A su vez, El Banco Mundial predijo que la economía de Colombia se reduciría un 4,9 % para 2020 y se recuperaría un 3,6% para 2021. (Banco Mundial, 2020).

Planteamiento del problema

En las organizaciones hay aspectos importantes como los incentivos y la motivación del recurso humano, los cuales disminuyeron como consecuencia de la pandemia del COVID 19; por lo anterior, el propósito de este proyecto es identificar las estrategias de motivación que logren una mejora en el desempeño y bienestar de los empleados de la organización La Despensa.

Pregunta problema

¿Cuáles son las estrategias de motivación que mejoran el desempeño laboral de los colaboradores en LA DESPENSA durante la pandemia del COVID 19?

Objetivo general

Analizar los factores que ha generado afectaciones en la motivación para el desarrollo de las actividades laborales de los colaboradores de la empresa LA DESPENSA.

Objetivos específicos

1. Indagar el tipo de estrategias que permitan mejorar la motivación del desempeño de los colaboradores de LA DESPENSA en el área de puestos de pago generada por la pandemia COVID 19.
2. Definir los procesos estratégicos de motivación, que mejoren el desempeño y rendimiento de los empleados de LA DESPENSA que se encuentran en puestos de pago.
3. Desarrollar estrategias de mejora para la motivación intrínsecas y extrínsecas, que permitan reflejar el cambio de los colaboradores de LA DESPENSA, generado por la pandemia COVID 19 en los puestos de pago

Justificación

Al inicio de la investigación se pudo evidenciar que la motivación de los colaboradores de Mega mercado La Despensa es baja, debido al proceso de aislamiento y la falta de estrategias implementadas por la compañía para garantizar la permanencia de estos; se pudo identificar con el indicador de puntualidad que el 40% de los colaboradores llegaba tarde y el 10% de estos, se justificaba con la situación actual.

Con este proyecto se buscó resaltar la importancia de mantener programas de motivación y participación del personal de LA DESPENSA para que continúen prestando un servicio a la comunidad a pesar de las adversidades que se están viviendo en el país y a nivel mundial.

Capítulo 2.

Marco de referencia

Para iniciar la investigación se abordaron estudios previos enfocados en los efectos de la pandemia, los cuales validaron la importancia de las estrategias utilizadas para la motivación, como uno de los factores principales en el desempeño del colaborador en la empresa.

Marco conceptual

A continuación, se expondrán algunos fundamentos teóricos conceptuales que permitieron observar de forma amplia la solución al problema de investigación.

La motivación surge etimológicamente del latín *motos* que se define como el impulso que tiene un individuo para realizar una tarea. (Trechera, L. 2005), esta es de gran importancia en el momento de conseguir los objetivos en el ámbito laboral.

Por otro lado, (Arias, 2006). Enfatiza en que "la motivación laboral es un estado que direcciona el pensamiento y esto se relacionan con el factor que es capaz de provocar y orientar una conducta hasta un objetivo planteado". Sumado a lo anterior, la motivación en el ámbito laboral es definida como un "periodo emocional de positivismo, el cual se deriva de las experiencias a nivel laboral de un individuo, esta se enmarca en el rol que cada colaborador en una organización desea cumplir y el que desempeña al final". (Bilbao & Vega, 2010). Para lo cual, con una eficiente motivación laboral se podrá obtener una mejora en el desempeño laboral por parte de los colaboradores de la organización.

De igual forma, (Chiavenato, 2000), precisa el desempeño laboral como la "forma de comportarse de un colaborador cuando busca el objetivo que la organización desea cumplir, se

basa en las diferentes estrategias utilizadas por el colaborador para alcanzar ese objetivo planteado"; otros autores que abordan esta temática son: (Milkovich y Boudrem, 1994), los cuales exponen el desempeño laboral como "tres palabras de gran importancia, cualidad, necesidad y habilidad".

Marco teórico

La teoría de necesidades es una de las primeras teorías que aborda el tema de la motivación, "el sentido primordial de esta teoría se fundamenta en las necesidades para ayudar en el desempeño de las personas", (Araya & Pedreros, 2014). Por lo anterior, se abordaron dos autores y teorías como lo son la de Abraham Maslow y el factor dual de Frederick Herzberg.

(Herzberg, 1959). Publicó motivación at work, un proyecto realizado con investigaciones de su autonomía, en el que menciona su principal teoría conocida como de Higiene y Motivación.

Según (Plumise, 1991) quien apoyó la teoría de Herzberg explica que el factor de Higiene incluye aspectos como las políticas administrativas, la seguridad en el trabajo, la remuneración, relación interpersonal y la condición en el trabajo. Por otro lado, los motivadores tienen gran influencia en la forma de desempeñarse de los colaboradores, ya que son los que te permiten ir más allá de las exigencias de la empresa y generan una superación propia e interna.

De igual forma con la pirámide de necesidades propuesta, (Maslow, 1948) aun cuando el ser humano satisfaga necesidades como las fisiológicas, seguridad, pertenencia, amor, estima, este se sigue sintiendo frustrado o incompleto y solo si experimenta la autorrealización este podrá desarrollar sus capacidades como persona.

Marco empírico

Se encontró un proyecto que avala y soporta lo realizado sobre el desempeño y motivación de los colaboradores, explicando cómo influyen estos factores en el rendimiento de la organización.

La investigación fue realizada en el año (2019) cuya finalidad fue identificar desde la perspectiva de la teoría de Herzberg que aspecto monetario y no monetarios influyen en la satisfacción del personal en las organizaciones; esta investigación fue de tipo cuantitativo con alcance de tipo descriptivo, donde se abordó una muestra de 423 personas de las cuales 285 colaboradores (67.4%) fueron hombres y 138 mujeres (32.6%). Se aplicó un cuestionario de 25 puntos y las personas eran de diferentes organizaciones en monterrey, México, donde finalmente se pudo encontrar que las comisiones y los bonos muestran un resultado de motivación a favor, aunque los colaboradores se sienten más atraídos por los incentivos no monetarios. (Herzberg, 1968).

Con esto se podría deducir que las empresas en la actualidad deberían tener mayor preocupación por la innovación en las estrategias de motivación para que a través de incentivos, la productividad de los colaboradores sea más eficiente.

Capítulo 3.

Metodología

Tipo y diseño de investigación

El desarrollo del proyecto tuvo un enfoque de tipo cuantitativo, el cual pretendía conceptuar la realidad, basándose en los datos obtenidos de las personas que fueron partícipes de

estudio. (Blasco, M. Pérez, T., 2007). De igual forma, se trabajó con un diseño descriptivo para comprender el registro de análisis y describir la situación actual de la empresa.

Al analizar investigaciones concernientes con las relaciones humanas, se deduce que: el trabajo repetitivo genera desmotivación en los colaboradores, más el trabajo en los grupos sociales genera motivación y eleva la autoestima al personal dentro de la compañía (Stoner, Freeman, & Gilbert, 2010).

Se abordó la técnica de muestreo no probabilístico intencional, con el cual se podrá seleccionar la población con características específicas, este se utiliza en población donde se maneja una muestra pequeña. (Walpole & Myers, 1996).

Participantes

La población escogida para este proyecto fue de trece (13) colaboradores de puestos de pago de la empresa LA DESPENSA ubicada en Bogotá, ya que se vieron más afectados, debido a que se presentaron despidos masivos y es por esto que actualmente se sienten desmotivados sumándole la sobrecarga laboral y la zozobra por posibles despidos.

Instrumentos de recolección de datos

Como técnica se utilizó una encuesta elaborada mediante el aplicativo google forms, la cual cuenta con un total de 20 preguntas que aborda aspectos relacionados con la motivación de los trabajadores y la percepción de la influencia que ha tenido la pandemia a nivel laboral. Esta encuesta fue diligenciada virtualmente por los trabajadores, desde la comodidad de sus hogares, sin ningún tipo de coacción en sus respuestas para de esta manera obtener información precisa y verídica.

Estrategias de análisis de datos

Para el análisis de datos se utilizó el aplicativo Excel, realizando el registro de los datos obtenidos del diligenciamiento de las encuestas. Se realizó la respectiva tabulación, graficación y análisis de datos, obteniendo como resultado la importancia de cada punto, con las variables que se desean medir para dar respuesta al objetivo general.

Consideraciones éticas

En la investigación se abordaron los factores de ética descritos en la resolución número 8430 de 1993 en el artículo 15 “consentimiento informado”; se tuvo en consideración aspectos importantes que pudieran influenciar en la prueba, como el espacio donde se desarrolló, y la participación expresa y voluntaria. Se explicó a cada participante que durante la encuesta se desarrollaría por medio de la plataforma google forms suministrándoles el link de acceso, contarían con un tiempo máximo de una hora para su diligenciamiento y si en algún momento lo deseaban podrían retirarse del proceso, de igual manera se les indico que sus datos y derechos serian protegidos y se guardaría total confidencialidad, esto de acuerdo a la ley 1090 de 2006 en el Titulo II Artículo 2° en el numeral 5 sobre confidencialidad." Los psicólogos en función a su trabajo tienen la obligación de guardar confidencialidad de la información obtenida". El numeral 9. La investigación con participantes humanos." El psicólogo debe considerar diferentes alternativas en las cuales puede dirigir sus esfuerzos y recursos, de igual forma el psicólogo aborda la investigación respetando la dignidad y el bienestar de los participantes teniendo conocimiento de las normas legales al trabajar con participantes humanos".

Para este punto tomamos el consentimiento informado de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano suministrado como material de estudio ubicado en la parte de anexos según la tabla de contenido.

Capítulo 4.

Resultados

De acuerdo con la metodología cuantitativa se obtuvieron hallazgos relevantes, pudiendo medir la motivación de los colaboradores e identificando su influencia en el desempeño laboral de los mismos.

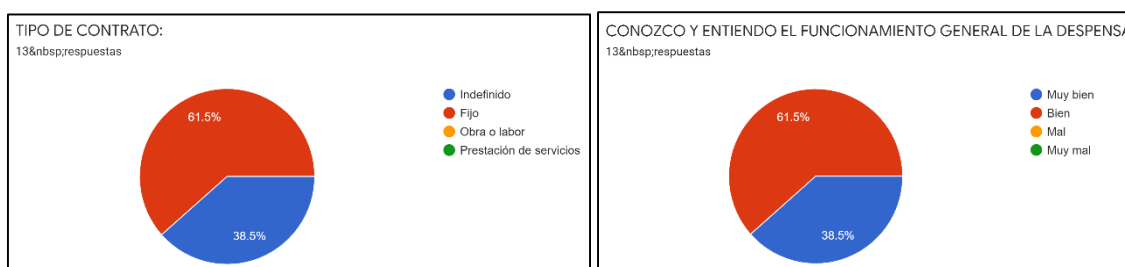


Figura 1. Tipo de contrato

Figura 2. Funcionamiento de la Despensa

Figura número 1. El 61,5% de los empleados tiene un contrato a término fijo mientras que el 38,5% cuenta con un contrato indefinido.

Figura número 2. El 38,5% conoce muy bien el funcionamiento general de La Despensa, mientras el 61,5% de los colaboradores no tienen claridad del enfoque de esta, lo cual indica que hay un porcentaje significativo que aún están faltos de entender la visión, misión y valores de la empresa.



Figura 3. Manejo de la pandemia

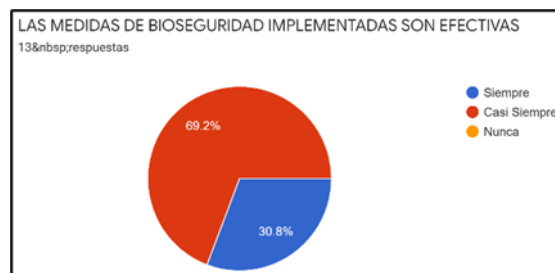


Figura 4. Medidas de Bioseguridad

Figura número 3. El 92,3% manifiesta que el manejo que La Despensa ha tenido durante el COVID es bueno, mientras el 7,7% indica que es mala debido a que se han tenido casos de positivos en algunos empleados.

Figura número 4. En cuanto a medidas de bioseguridad el 69,2% considera que estas casi siempre son efectivas, mientras que el 30,8% manifiesta que las medidas de bioseguridad implementadas por la DESPENSA siempre son efectivas.

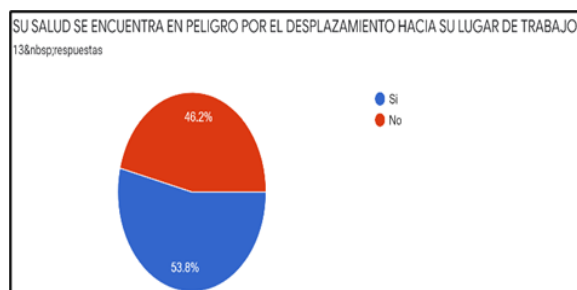


Figura 6. Desplazamiento al trabajo

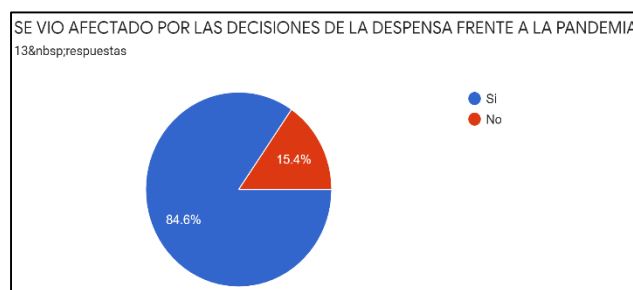


Figura 5. Afectación por decisiones

Figura número 5. El 53,8% de los colaboradores siente peligro de contagio en los diferentes medios de transporte para llegar a su trabajo, mientras que el otro 46,2% se siente tranquilo en los mismos.

Figura número 6. Según la gráfica el 84,6% se vio afectado por decisiones de La DESPENSA durante la pandemia, mientras que el 15,4% no se vio afectado, de acuerdo con los colaboradores algunos de los que se vieron más afectados fueron los empleados con contrato a término fijo.

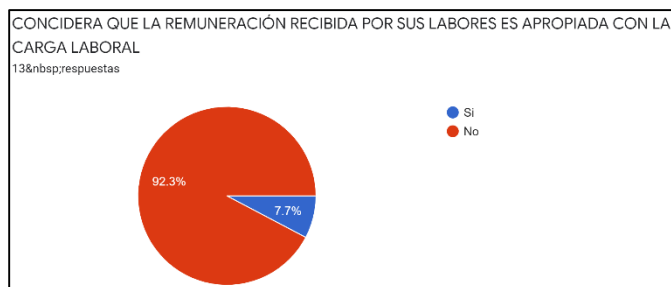


Figura 8. Remuneración económica

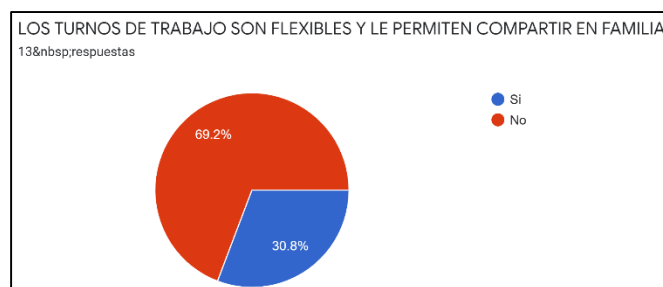


Figura 7. Horarios laborales

Figura número 7. En esta grafica se muestra como la sobrecarga laboral ha influenciado en los empleados de la DESPENSA durante la pandemia teniendo un 92,3% de colaboradores que no están de acuerdo con el sueldo recibido por su carga laboral, frente al 7,7% sienten que el sueldo está acorde a sus funciones.

Figura número 8. Para el 60,2% la DESPENSA no cuenta con horarios flexibles durante la pandemia para compartir tiempo con los familiares, mientras que para el 30,8% si se cuentan con horarios flexible, esto según los participantes depende del tipo de contrato que se tenga.

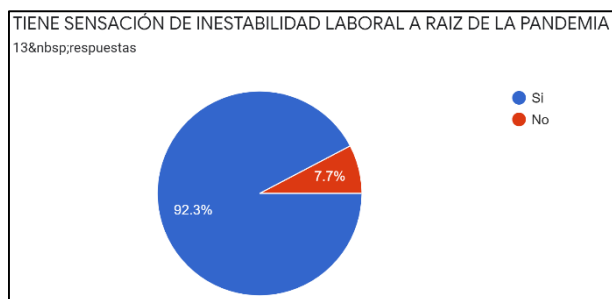


Figura 9. Inestabilidad laboral

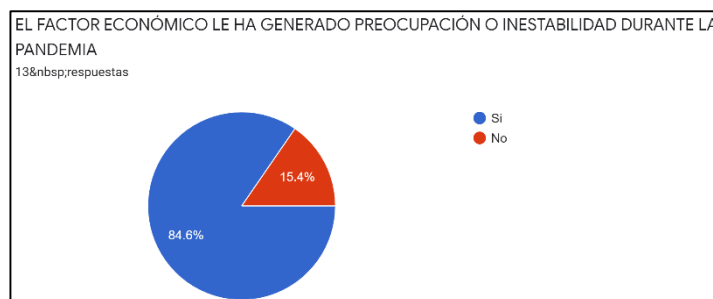


Figura 10. Factor Económico

Figura número 9. El 92,3% de los empleados tiene sensación de inestabilidad laboral durante la pandemia, mientras el 7,7% manifiesta no sentir esta condición.

Figura número 10. El 84,6% de los participantes afirman que durante la pandemia han sentido inestabilidad y preocupación por el factor económico, mientras que el otro 15,4% dicen no haber tenido esta preocupación.

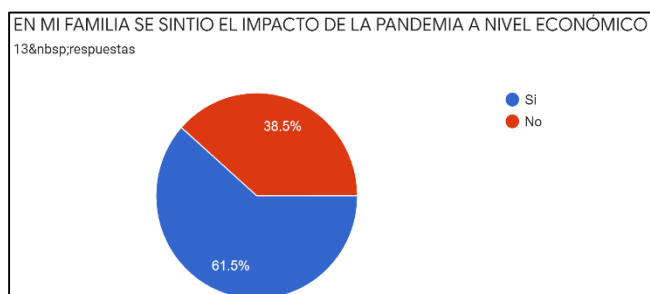


Figura 11. Impacto en las familias

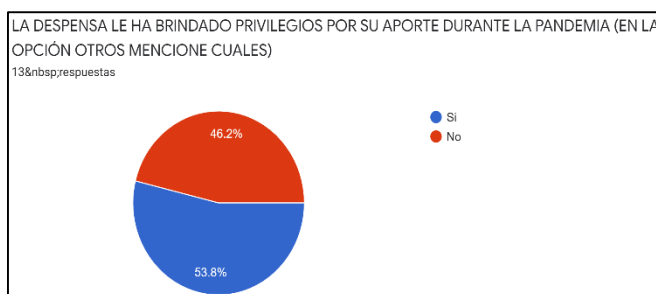


Figura 12. Privilegios recibidos en la Pandemia

Figura número 11. Según la gráfica el 61,5% sintió el impacto de la pandemia a nivel económico en la familia, el 38,5% aseguro no haber tenido inconvenientes de este tipo, ya que todos los miembros de la familia se encuentran con trabajo.

Figura número 12. De los participantes 53,8% aseguro que La DESPENSA les brindo privilegios durante la pandemia y el 46,2% dice no haber tenido ninguna clase de privilegios.

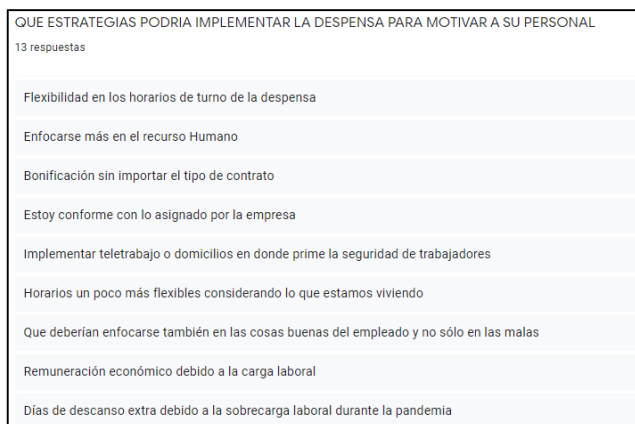


Figura 14. Estrategias propuestas entrevistado

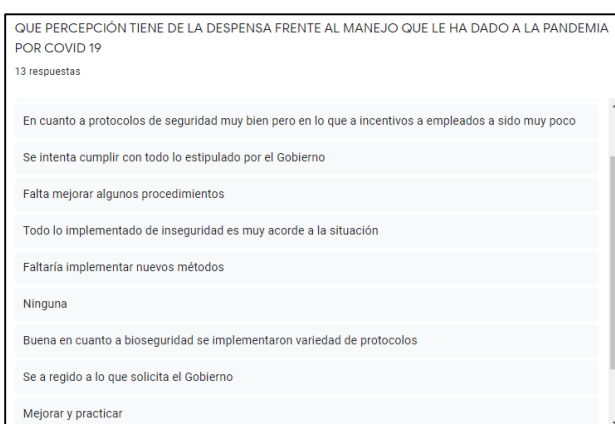


Figura 13. Manejo de la pandemia

De igual forma para que los colaboradores tuvieran una opinión múltiple en cuanto a cómo les ha parecido el manejo de la pandemia por parte de la DESPENSA y que estrategias de motivación se podrían implementar, se dejaron dos preguntas abiertas en donde podrían opinar de manera libre.

Figura número 13. De igual forma en la imagen de las estrategias que podría implementar la DESPENSA de acuerdo con los colaboradores participantes se encuentra que prefieren una bonificación y una flexibilidad en los horarios teniendo en cuenta todas las consecuencias que se han tenido durante la pandemia.

Figura número 14. Según los participantes abordando las tres primeras opiniones se puede analizar que se encuentran de acuerdo en cuanto al buen manejo que la DESPENSA ha tenido en cuanto a bioseguridad y protocolos durante la pandemia, lo cual da un porcentaje de tranquilidad en el momento de desempeñar sus labores.

En los anexos se podrán encontrar la matriz de las preguntas y resultados de las respuestas de los colaboradores.

Discusión

El objetivo de la investigación fue analizar los factores que han generado afectaciones en la motivación para el desarrollo de las actividades laborales de los colaboradores de la empresa LA DESPENSA y el compromiso que cada colaborador debe tener por su labor se puede evidenciar en el cumplimiento de sus objetivos, ya que son ellos quienes se encargan de garantizar que se cumpla las metas de cada área.

En el marco empírico y marco teórico se evidencia que los resultados deseados no fueron posibles, ya que cada colaborador tenía sus propias metas y no contaban con la aparición de un virus que los afectaría en todos los ámbitos (laborales, sociales y familiares).

Se realizó un planteamiento para identificar, desarrollar y definir estrategias de motivación que permitieran reflejar diferentes cambios para mejorar el desempeño y la motivación de cada colaborador de LA DESPENSA; con la implementación de medidas como incentivos monetarios y el conservar su empleo durante la crisis Los colaboradores empiezan a sentir un respaldo por Mega mercados la DESPENSA.

Según la teoría de (Locke, 1968) “Reconoce un papel motivacional central a las intenciones de los sujetos al realizar una tarea”; estos son los objetivos y metas que cada ser humano persigue por lograr una tarea; a esta teoría se une Maslow y sus jerarquías, basándose en los factores de motivación que están enfocados en el ser humano, en la supervivencia y en su objetivo para lograr la realización personal.

Para concluir, se logró el objetivo principal confirmado por Maslow y sus jerarquías de necesidad, reconocimiento y seguridad, soportando la afirmación de Maslow que “las personas siempre están en busca del deseo de superación aun cuando se presentan adversidades”.

Conclusiones

De acuerdo con los resultados derivados del estudio realizado se obtiene las siguientes conclusiones:

La motivación influye de forma directa en la productividad laboral de cada uno de los trabajadores, esta motivación a su vez se ve condicionada por factores, económicos, familiares, personales y propios del ambiente laboral.

Se puede evidenciar que, si bien el 75% de los trabajadores tienen un porcentaje de motivación aceptable, existe un 25% que mantiene una condición motivacional baja, debido a las nuevas condiciones laborales (bajos salarios y aumento de carga laboral, nuevas metodologías de trabajo (teletrabajo), incremento de horario laboral), condiciones de bioseguridad, sensación de inestabilidad laboral, afectación a nivel económico y familiar producto de la pandemia.

Es indispensable buscar estrategias que aumenten la motivación laboral de los empleados (incentivos económicos, reconocimientos), ya que este aspecto mejora la productividad y los colaboradores se sienten más comprometidos con el trabajo.

Limitaciones

Durante el desarrollo del proyecto no se presentaron limitaciones por parte de LA DESPENSA, sin embargo, los protocolos de bioseguridad establecidos a nivel nacional encaminaron a desarrollar una encuesta virtual, evitando contacto físico y manteniendo el distanciamiento social; por parte de los colaboradores se evidencia la angustia por conservar su empleo en tiempos de pandemia lo que limita un poco a la veracidad de sus respuestas; por esto, se definió realizar la respuesta anónima, dando un espacio de tranquilidad al colaborador al momento de expresar la realidad de sus sentimientos y percepciones.

Recomendaciones.

Una vez obtenidos y analizados los resultados de la encuesta se procedió a formular las siguientes recomendaciones las cuales están sujetas a la aprobación de la parte gerencial de La Despensa.

Se considera necesario implementar la evaluación de clima organizacional y realizar un comparativo de los resultados obtenidos frente a los años anteriores, es recomendable generar una flexibilización de horarios laborales y jornadas de trabajo las cuales permitan a los colaboradores compartir con sus familias, así mismo es bueno considerar una mejor remuneración económica acorde a la sobrecarga laboral, de igual forma, generar reconocimientos a los colaboradores destacados durante el mes, con el fin de incentivar y valorar el trabajo en LA DESPENSA.

Se recomienda hacer énfasis en el riesgo psicosocial puesto que algunos colaboradores manifiestan sentirse inestables laboralmente a causa de la pandemia del COVID 19, ya que esta sensación de preocupación y angustia repercute negativamente en el desempeño laboral y afecta su salud mental. Además de esto es importante implementar actividades encaminadas a la prevención del COVID 19 de manera autónoma, haciendo énfasis en el autocuidado, y no únicamente los requerimientos del gobierno nacional, se debe recordar que la prevención es compromiso de todos.

Referencias.

- Araya-Castillo, L, & Pedreros-Gajardo, M. (2014). Analysis of the Motivation Theories of Content: An Application to Chiles Labor Market of 2009; Analisis De Las Teorias De Motivacion De Contenido Una Aplicación Al Mercado Laboral De Chile Del Año 2009 Recuperado en diciembre 2020 de: <https://www.doi.org/10.15517/rcs.v0i142.14301>
- Arias, F. G. (2006). El Proyecto de Investigacion: Introduccion a la Metodologia Cientifica. Venezuela: Episteme. p74. Recuperado en diciembre de 2020 de: <https://www.ebevidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>

Arias F, Heredia V. (2006). Administración de recursos humanos para el alto desempeño, Recuperado en diciembre de 2020 de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1727-558x2017000400008&script=sci_arttext

Banco Mundial (8 de junio de 2020). Global Economic Prospects. Recuperado en diciembre de 2020 de: <https://www.worldbank.org/en/publication/glo>

Banco Mundial (2020). La COVID-19 (coronavirus) hunde a la economía mundial en la peor recesión desde la Segunda Guerra Mundial, recuperado en diciembre de 2020 de: <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2020/06/08/covid-19-to-plunge-global-economy-into-worst-recession-since-world-war-ii>

Bilbao J, Vega M. (2010). Satisfacción laboral: Escala General de Satisfacción España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene Personal. Recuperado en diciembre de 2020 de: <https://www.redalyc.org/pdf/167/16738685028.pdf>

Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. Editorial Mac Graw Hill. México. Recuperado en diciembre de 2020 de: <https://www.dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2573481.pdf>

Cortez, V. (2015). “La motivación Laboral y Su Incidencia En El Desempeño Organizacional En Empresas Copelec.” Recuperado en diciembre de 2020 de: <http://repopib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1533/1/Lagos%20Cortes%2C%20Victor.pdf>

Cortez, V. (2015). “La motivación Laboral y Su Incidencia En El Desempeño Organizacional En Empresas Copelec.” recuperado en diciembre de 2020 de:

<http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1533/1/Lagos%20Cortes%2C%20Victor.pdf>

Frieden, J. (2020). Economía Política y Finanzas. Finanzas y Desarrollo. Recuperado en diciembre de 2020 de: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/spa/2020/06/pdf/fd0620s.pdf>

Herzberg, F. (1968). Una vez más: ¿Cómo motiva usted a sus empleados? Harvard Business Review, 46(1), 13–22, recuperado en diciembre de 2020 de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/au/v29/2007-9621-au-29-e2153.pdf>

Locke (1968). Teoría del establecimiento de metas u objetivos de Locke. psicologia-online.com. Recuperado en diciembre de 2020 de: <https://www.psicologia-online.com/teoria-del-establecimiento-de-metas-u-objetivos-de-locke-2156.html>

Maslow, A. (1948) "Mayores y menores necesidades", en Journal of Psicología 25, pp. 433-436. Recuperado en diciembre de 2020 de: <http://biblio3.url.edu.gt/Libros/2013/teo-per/14.pdf>

Maslow, A. (2013). Motivación y trabajo: investigación sobre la experiencia de los jóvenes en el primer empleo. SCIELO. Recuperado en diciembre de 2020 de: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-70262020000200005&lang=es

Milkovich, G y Boudrem, T. (1994). Dirección y administración de recursos humanos, un enfoque de estrategia. Addison Wesley. Iberoamericana. Recuperado en diciembre de 2020 de: <https://www.redalyc.org/pdf/280/28080308.pdf>

Ministerio del trabajo (2020). Abecé de las medidas excepcionales, ocasionales y temporales con motivo del COVID-19 para sector público y privado, recuperado en diciembre de 2020 de:

<https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/prensa/comunicados/2020/marzo/abece-de-las-medidas-excepcionales-ocasionales-y-temporales-con-motivo-del-covid-19>

OMS. (2019). Brote de enfermedad por coronavirus (COVID-19). Recuperado en diciembre de 2020 de: https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019?gclid=CjwKCAiA-f78BRBbEiwATKRRBD_-j6dOb6HWY0WKZsmBZSXlGuP31M52cRvn9cLRLv3n1-fQpDy8MBoCD2gQAvD_BwE

Plumise, L. (1991). A Visit with Fred Herzberg. En Management Newsletter, May, pp 2-7 recuperado en diciembre de 2020 de: <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/download/849/757>

Universidad Externado (2020). ¿Cómo impactará la economía el coronavirus?, recuperado en diciembre de 2020 de: <https://www.uexternado.edu.co/economia/como-impactara-la-economia-el-coronavirus/>

Vera-Villarroel, P. (2020). Psicología y Covid-19: Un Análisis Desde Los Procesos Psicológicos Básicos. Cuadernos de Neuropsicología, 14(1), 10. recuperado en diciembre de 2020 de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7365555.pdf>

Anexos.

Consentimiento informado.

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	1 de 2

**INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO
PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

Título del estudio: Estrategias de motivación que mejoran el desempeño laboral en la despensa

Investigadores: Juan Pablo Guevara Calderón
Yanedis Fuentes Julio
David Montoya
María Carolina García Piedrahita

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa LA DESPENSA. El objetivo general de el Plan de Mejora es Identificar las estrategias de motivación que mejoran el desempeño y rendimiento de los colaboradores en la empresa LA DESPENSA durante la pandemia.

Posibles beneficios

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

Posibles riesgos

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Participación voluntaria / Retiro del estudio


Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Video y evidencia fotográfica

<https://youtu.be/VOgWrZ9eKN4>

Encuesta aplicada.

<https://forms.gle/GU4CNeT16Nf3rcw59>



PERCEPCIÓN SOBRE LOS EFECTOS DE LA PANDEMIA EN EL TRABAJO

Con esta encuesta se busca identificar las estrategias de motivación que permitan garantizar la continuidad laboral de los colaboradores de LA DESPENSA luego de la pandemia por COVID 19.

SELECCIONE EL NIVEL DE CARGO QUE OCUPA:

Directivo

Administrativo

Operativo

NIVEL DE ESCOLARIDAD:

Postgrado

Pregrado

Técnico o Tecnólogo

Bachillerato

Primaria

ESTADO CIVIL:

Casado

Soltero

Viudo

Divorciado

Unión Libre

SEXO:

Masculino

Femenino

Otro

TIPO DE CONTRATO:

Indefinido

Fijo

Obra o labor

Prestación de servicios

CONSIDERA QUE LA ESTABILIDAD LABORAL EN LA DESPENSA ES:

Muy buena

Buena

Regular

Mala

Muy Mala

CONOZCO Y ENTiendo EL FUNCIONAMIENTO GENERAL DE LA DESPENSA:

Muy bien

Bien

Mal

Muy mal

MI CONCEPTO FRENTE AL MANEJO QUE LE HA DADO LA DESPENSA AL COVID:

Muy bueno

Bueno

Malo

Muy malo

LAS MEDIDAS DE BIOSEGURIDAD IMPLEMENTADAS SON EFECTIVAS *

Siempre

Casi Siempre

Nunca

EL FACTOR ECONÓMICO LE HA GENERADO PREOCUPACIÓN O INESTABILIDAD DURANTE LA PANDEMIA *

Sí

No

EN MI FAMILIA SE SINTIÓ EL IMPACTO DE LA PANDEMIA A NIVEL ECONÓMICO *

Sí

No

QUE PERCEPCIÓN TIENE DE LA DESPENSA FRENTE AL MANEJO QUE LE HA DADO A LA PANDEMIA POR COVID 19 *

Texto de respuesta largo

SE VIO AFECTADO POR LAS DECISIONES DE LA DESPENSA FRENTE A LA PANDEMIA *

Sí

No

CONSIDERA QUE LA REMUNERACIÓN RECIBIDA POR SUS LABORES ES APROPIADA CON LA CARGA LABORAL *

Sí

No

QUE ESTRATEGIAS PODRIA IMPLEMENTAR LA DESPENSA PARA MOTIVAR A SU PERSONAL *

Texto de respuesta largo

TIENE SENSACIÓN DE INESTABILIDAD LABORAL A RAIZ DE LA PANDEMIA *

Sí

No

LOS TURNOS DE TRABAJO SON FLEXIBLES Y LE PERMITEN COMPARTIR EN *

Sí

No

SU SALUD SE ENCUENTRA EN PELIGRO POR EL DESPLAZAMIENTO HACIA SU LUGAR DE TRABAJO *

Sí

No

LA DESPENSA LE HA BRINDADO PRIVILEGIOS POR SU APOORTE DURANTE LA PANDEMIA (EN LA OPCIÓN OTROS MENCIONE CUALES) *

Sí

No

Otra...

Matriz

Marca temporal	SELECCIONÉ EL NIVEL DE CARGO QUE OCUPA:	NIVEL DE ESCOLARIDAD:	ESTADO CIVIL:	SEXO:	TIPO DE CONTRATO:	CONSIDERA QUE LA ESTABILIDAD LABORAL EN LA DESPENSA ES:	CONOZCO Y ENTIENDO EL FUNCIONAMIENTO GENERAL DE LA DESPENSA:	MI CONCEPTO FRENTE AL MANEJO QUE LE HA DADO LA DESPENSA AL COVID ES:	LAS MEDIDAS DE BIOSEGURIDAD IMPLEMENTADAS SON EFECTIVAS	EN MI FAMILIA SE SINTIÓ EL IMPACTO DE LA PANDEMIA A NIVEL ECONÓMICO	SE VIO AFECTADO POR LAS DECISIONES DE LA DESPENSA FRENTE A LA PANDEMIA	QUE ESTRATEGIAS PODRIA IMPLEMENTAR LA DESPENSA PARA MOTIVAR A SU PERSONAL	TIENE SENSACIÓN DE INESTABILIDAD LABORAL A RAIZ DE LA PANDEMIA	EL FACTOR ECONÓMICO LE HA GENERADO PREOCUPACIÓN O INESTABILIDAD DURANTE LA PANDEMIA	QUE PERCEPCIÓN TIENE DE LA DESPENSA FRENTE AL MANEJO QUE LE HA DADO A LA PANDEMIA POR COVID 19	SIENTE QUE SU TRABAJO Y COMPROMISO SON VALORADO DENTRO DE LA DESPENSA	CONSIDERA QUE LA REMUNERACIÓN RECIBIDA POR SUS LABORES ES APROPIADA CON LA CARGA LABORAL	LOS TURNOS DE TRABAJO SON FLEXIBLES Y LE PERMITEN COMPARTIR EN FAMILIA	SU SALUD SE ENCUENTRA EN PELIGRO POR EL DESPLAZAMIENTO HACIA SU LUGAR DE TRABAJO	LA DESPENSA LE HA BRINDADO PRIVILEGIOS POR SU APOORTE DURANTE LA PANDEMIA (EN LA OPCIÓN OTROS MENCIONE CUALES)
10/11/2020 10:48	Operativo	Técnico o Tecnólogo	Soltero	Masculino	Indefinido	Regular	Muy bien	Bueno	Casi Siempre	Sí	Sí	Mejor remuneración	Sí	Sí	Faltaría que se preocuparan un poco más por el personal y no por lo económico	Sí	No	No	Sí	No
10/11/2020 10:53	Operativo	Bachillerato	Casado	Femenino	Indefinido	Buena	Muy bien	Bueno	Casi Siempre	Sí	Sí	Implementar teletrabajo o domicilios en donde prime la seguridad de trabajadores	Sí	Sí	Faltaría implementar nuevos métodos	No	No	Sí	Sí	No
10/11/2020 10:57	Operativo	Bachillerato	Unión Libre	Masculino	Fijo	Buena	Muy bien	Malo	Casi Siempre	Sí	Sí	Horarios un poco más flexibles considerando lo que estamos viviendo	Sí	Sí	Ninguna	No	No	No	Sí	No
10/11/2020 11:04	Operativo	Técnico o Tecnólogo	Casado	Masculino	Indefinido	Regular	Muy bien	Bueno	Siempre	Sí	Sí	Bonificación sin importar el tipo de contrato	Sí	Sí	Falta mejorar algunos procedimientos	No	No	No	No	Sí
10/11/2020 11:07	Operativo	Bachillerato	Soltero	Femenino	Fijo	Buena	Bien	Bueno	Casi Siempre	No	No	Flexibilidad en los horarios de turno de la despensa	Sí	No	En cuanto a protocolos de seguridad muy bien pero en lo que a incentivos a empleados a sido muy poco	Sí	No	Sí	No	Sí
11/11/2020 8:12	Operativo	Técnico o Tecnólogo	Soltero	Masculino	Fijo	Buena	Muy bien	Bueno	Casi Siempre	No	Sí	Días de descanso extra debido a la sobrecarga laboral durante la pandemia	Sí	Sí	Buena	No	No	Sí	Sí	Sí
11/11/2020 8:15	Operativo	Bachillerato	Casado	Femenino	Fijo	Regular	Bien	Bueno	Casi Siempre	Sí	Sí	Que deberían enfocarse también en las cosas buenas del empleado y no solo en las malas	Sí	Sí	Buena en cuanto a bioseguridad se implementaron variedad de protocolos	No	No	No	No	Sí
11/11/2020 8:17	Operativo	Bachillerato	Soltero	Femenino	Indefinido	Buena	Bien	Bueno	Casi Siempre	No	Sí	Remuneración económica debido a la carga laboral	Sí	Sí	Se a regido a lo que solicita el Gobierno	Sí	No	No	No	Sí
11/11/2020 8:20	Operativo	Bachillerato	Unión Libre	Masculino	Fijo	Buena	Bien	Bueno	Casi Siempre	No	Sí	Enfocarse más en el recurso Humano	Sí	Sí	Se intenta cumplir con todo lo estipulado por el Gobierno	No	No	No	No	Sí
11/11/2020 8:24	Operativo	Bachillerato	Unión Libre	Femenino	Indefinido	Regular	Bien	Bueno	Casi Siempre	No	Sí	Estoy conforme con lo asignado por la empresa	No	No	Todo lo implementado o de inseguridad es muy acorde a la situación	Sí	Sí	Sí	No	Sí
11/11/2020 10:46	Operativo	Técnico o Tecnólogo	Soltero	Masculino	Fijo	Regular	Bien	Bueno	Siempre	Sí	No	Una bonificación	Sí	Sí	Buen manejo	Sí	No	No	Sí	No
11/11/2020 10:49	Operativo	Técnico o Tecnólogo	Soltero	Masculino	Fijo	Regular	Bien	Bueno	Siempre	Sí	Sí	Bonificación	Sí	Sí	Buen manejo	No	No	No	Sí	No
11/11/2020 10:53	Operativo	Técnico o Tecnólogo	Soltero	Masculino	Fijo	Regular	Bien	Bueno	Siempre	Sí	Sí	Bonificación	Sí	Sí	Mejorar y practicar	No	No	No	Sí	No