

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
INFLUENCIA DE LA CORPORACIÓN COLOMBIANA DE LOGÍSTICA EN LA
DECISION DE ESTUDIO DE SUS EMPLEADOS

PRESENTAN:

Elkin Yonatan Torres Diaz; Victoria Marcela López Correa; Rubén Pérez Grijalba E Isamar
Patricia Ruiz Tenorio.

SUPERVISOR:
Nelly Catalina Galvis Medina

BOGOTÁ, AGOSTO - DICIEMBRE DE 2020

Tabla de Contenidos

Resumen.....	3
Capítulo 1. Introducción.....	4
Descripción del contexto general del tema.....	4
Planteamiento del problema.....	5
Pregunta de investigación.....	5
Objetivo general.....	6
Objetivos específicos.....	6
Justificación.....	6
Capítulo 2. Marco de referencia.....	7
Marco conceptual.....	7
Marco teórico.....	8
Marco Empírico.....	9
Capítulo 3. Metodología.....	11
Tipo y diseño de investigación.....	11
Participantes.....	11
Instrumentos de recolección de datos.....	11
Estrategia del análisis de datos.....	12
Consideraciones éticas.....	12
Resultados.....	13
Discusión.....	17
Conclusiones.....	19
Limitaciones.....	19
Recomendaciones.....	20
Referencia.....	21
Anexos.....	24

Resumen

El presente proyecto, es una investigación realizada en la Corporación Colombiana de Logística cuyo objetivo general es identificar su influencia en la decisión de estudiar de sus trabajadores, a través de la aplicación de un instrumento de recolección de datos (encuesta) diseñado especialmente para este estudio el cual se fue diseñado a la luz de los preceptos teóricos de Maslow (2012) en su teoría de las necesidades; fue aplicada a un 22% de la población total de la empresa, considerando la limitante actual de la pandemia. Respecto a su metodología, esta investigación integra el paradigma cuantitativo y el cualitativo, un alcance descriptivo, un paradigma epistémico interpretativo y un diseño fenomenológico, que considera la experiencia individual subjetiva de la persona (Salgado, 2007). Los hallazgos obtenidos evidencian una innegable influencia de la empresa en la decisión de estudio de los trabajadores, con base en la dificultad que ésta plantea a los colaboradores que planean estudiar respecto a requisitos y disponibilidad de tiempo, variables que llevan al colaborador a declinar de su decisión. Se identificó que los trabajadores presentan niveles de desmotivación altos, lo que representa una amenaza para la empresa en términos de rotación de personal y de clima organizacional. La satisfacción laboral tiene que ver con lo que el empleado sabe acerca de su trabajo, cómo se siente sobre el mismo, y qué hace al respecto.

***Palabras clave:** Influencia, decisión de estudio, motivación, teorías motivacionales.*

Introducción

Descripción del Contexto General del Tema.

Naranjo (como se citó en Huilcapi, Jácome y Castro-López, 2017) afirma 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”. En este sentido, las empresas deben erigirse como los principales generadores de acciones que fomenten en los empleados esa motivación que los impulse a crecer tanto académica como profesionalmente.

Por lo anterior, esta investigación busca identificar la influencia de la empresa Corporación Colombiana de Logística en la decisión de estudiar de sus trabajadores desde la perspectiva de la motivación y de esta manera proponer acciones respecto a los hallazgos. Su importancia radica en el feedback que podrá obtener la empresa y su ejecución permitirá a la empresa continuo mejoramiento al poseer talento humano capacitado con alto sentido de pertenencia y altamente motivado que favorezca el aumento de su productividad.

La investigación se caracteriza por una metodología que integra los dos paradigmas tradicionales alrededor de los tipos de investigación: el cualitativo y el cuantitativo; su integración o discusión conjunta nos permitirá realizar “metainferencias” de modo que podamos lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio (Hernández-Sampieri y Mendoza (citado por Sampieri, 2014 p.53); su alcance es de tipo descriptivo, cuyo propósito es especificar como influye la empresa al momento que los empleados deciden estudiar. Así mismo, buscará acercarse al objeto de estudio desde un paradigma interpretativo con una pretensión descriptiva, tal como afirma Schwandt (como se citó en Martínez, 2013), que este paradigma se cimenta en una base construccionista, el cual hace referencia a que el conocimiento es una construcción de los individuos, por tanto, es cambiante de acuerdo con la experiencia. Se recurrió a una técnica

de corte cuantitativo (encuesta) basada en la teoría de las necesidades de Maslow (2012), que será aplicada a una muestra del 22% de la población total del área operativa de la empresa, que se seleccionará a través de un muestreo probabilístico aleatorio simple.

Esta investigación consta de cuatro capítulos: el introductorio, el marco de referencia que recopila las posturas teóricas y conceptos importantes respecto al problema, la metodología que amplía el proceso que se siguió para alcanzar el objetivo y, por último, los resultados que contienen los hallazgos evidenciados y conclusiones a las cuales orientó la investigación. El proyecto se sustenta en los principios de la ética; constituye una investigación netamente con fines académicos asociados a la práctica investigativa organizacional del programa de Psicología virtual del Politécnico Grancolombiano, sin ánimo de lucro y libre de cualquier conflicto de interés, diseñado cuidadosamente bajo estricto cumplimiento de las políticas públicas y de las directrices del Código Deontológico Colombiano.

Descripción

La importancia que las empresas motiven a sus colaboradores hacia su desarrollo profesional y personal es la clave del éxito para el fortalecimiento de un mejor clima y cultura laboral y a la vez aportar nuevos conocimientos en la organización con calidad humana, en aras de alcanzar los objetivos trazados en la estrategia organizacional. Según (Hoyes, 2016) “la motivación es el ente de retención y satisfacción del personal de una organización, porque se trata de personas con necesidades y sueños”; la empresa debe motivarlas para que realicen una acción la cual estará recompensada con algún factor de interés de la persona o grupo de personas. De acuerdo con esto, los entornos organizacionales que no facilitan o no saben que deben propiciar mecanismos para el desarrollo profesional y personal de sus trabajadores serán vectores

de desmotivación incidiendo en altos porcentajes de ausentismo, rotación y disminución de la productividad.

Planteamiento del Problema

La Corporación Colombiana de Logística ingresa al mercado colombiano en 1999 con el objetivo de satisfacer necesidades logísticas de diversas organizaciones que operan en el país. Se ha consolidado como experto en soluciones logísticas según la necesidad del cliente.

Sin embargo, dentro de su población es posible encontrar trabajadores que toman la decisión de no estudiar y dedicarse inmediatamente a la vida laboral, obligados a ocupar cargos que no son de su total agrado, priorizando ingreso sobre desarrollo profesional, contexto que da génesis a estudio y sustenta la pregunta de investigación formulada posteriormente.

Pregunta de Investigación.

Dando alcance al planteamiento anterior, ¿Cómo influye la Corporación Colombiana de Logística en la decisión de estudiar de sus trabajadores?

Objetivo General.

Identificar cómo influye la Corporación Colombiana de Logística en la decisión de estudiar de sus trabajadores, para orientar el desarrollo de planes de acción a partir de los hallazgos.

Objetivos Específicos.

Analizar cómo la empresa motiva a sus trabajadores a tomar la decisión de estudiar.

Caracterizar las variables que determinan la decisión de estudiar por parte de la población de trabajadores de esta empresa.

Sugerir planes de acción pertinentes a la situación encontrada.

Justificación.

Según (Chiavenato, 2002) afirma que las personas constituyen el activo más importante de las organizaciones. Desde esta perspectiva, es imperativo para la organización conocer su papel dentro de la motivación que desarrollan sus trabajadores por iniciar o retomar estudios, toda vez que esta variable impacta directamente el cumplimiento de la estrategia organizacional trazada en su direccionamiento estratégico.

Cuando la empresa tiene claro de qué manera está gestionado su talento humano desde la perspectiva de la motivación, logra retroalimentarse y hacer ajustes generando los cambios necesarios para desarrollar iniciativas de motivación hacia sus empleados, obteniendo como resultado trabajadores más capacitados y preparados para enfrentar los retos que los bruscos cambios de la realidad plantea a los entornos organizacionales.

La siguiente investigación se orientará en estudiar la motivación en una organización para que sus empleados estudien, así mismo ver su influencia en el desempeño del colaborador. El siguiente trabajo accedería descubrir los cambios para adecuar a las nuevas situaciones, además de ofrecer una mirada integral sobre la calidad de vida, de su entorno personal, profesional, económico entre otros. De igual manera de acuerdo con los objetivos planteados, el resultado permite hallar recursos precisos a la problemática que abarca, el clima organizacional y como la estructura interna de la empresa genera los cambios necesarios para desarrollar estas iniciativas de motivación hacia sus empleados, con tales consecuencias se tendrá también la posibilidad de exponer cambios en las regulaciones que sistematizan los procesos frente a estas iniciativas. Este proyecto se realiza bajo la realidad que se vive hoy en cuanto a las oportunidades que dan las organizaciones para mantener a sus empleados más capacitados y donde ellos se puedan educar y seguir sus proyectos profesionales ya sea dentro o fuera de la organización.

El enfoque principal es el bienestar de los colaboradores con su núcleo familiar, con su crecimiento personal y profesional, que sientan que para la organización no son recursos y que en realidad se consideran el capital humano más importante para la empresa. Es tan importante capacitarse a diario que en la actualidad hasta para ocupar el cargo menos importante de una empresa se debe contar como mínimo conformación académica bachiller, lo que en la actualidad exige una mejor preparación para cumplir a cabalidad con las demandas del entorno.

Marco Conceptual

Respecto al concepto de conocimiento, referenciado ya por varios autores en materia, (Hackman & Oldham, 1980; Oldham 1996, Solf 2004) la definen como un valor intrínseco que parte de diferentes fuentes de estrategia y crecimiento personal, tales cosas son fundamentales cuando hablamos del campo laboral, el esfuerzo y la disciplina es el pilar de que un negocio resulte, la estrategia va de la mano con la fuerza de voluntad, la fórmula para obtener el éxito y los mejores resultados de cualquier tipo de negocios es el plan para llevar una posición favorable dentro de un sector específico y tomar medidas que lo ayuden a defender su posición y ayudar a su crecimiento

Por otro lado, hablando de la motivación, definido por muchos como un proceso psicológico que se encuentra ligado a la activación y dirección emocional, en lo laboral cabe destacar que la misma ha sido objeto y de análisis debido al impacto que esta produce en las personas que a su vez se benefician de la fuerza de voluntad que esta produce, a partir el punto de vista teórico se encuentra una correlación entre la motivación intrínseca laboral y OM-APRENDIZAJE, lo cual permite actualizar el modelo y ubicarlo dentro de los actuales enfoques del aprendizaje organizacional y grupal, de hecho, la motivación intrínseca no está en si relacionadas con los subtipos de la OM-DESEMPEÑO, esto puede deberse a que en los 2 casos

el factor social es importante, este factor social requiere tener consideración, otras características organizacionales, que puedan incrementar, disminuir o anular toda clase de relación entre motivación intrínseca laboral y OMS- DESEMPEÑO como se puede ver tampoco hay una relación entre motivación intrínseca y tesón ,se lograra un análisis más finos, podemos considerar a OM-APRENDIZAJE como una moderadora variable entre motivación intrínseca y tesón y observar el resultado de dichas observaciones anteriores esto permitirá haya una con relación entre motivación y tesón (Alcover & Gil, 2002) sucediendo lo contrario al presentarse una baja OM-APRENDIZAJE se puede establecer una hipótesis que incluye otras variables como auto suficiencia y motivación de lo logrado un resultado que va más allá de los términos entre motivación y tesón analizado ya la relación de estos dos tipos de OM-DESEMPEÑO con los dos factores de tesón lo cual ayudaría a conseguir una aproximación de los niveles presentes en las áreas o grupos laborales esto es complementario a la tradicional investigación sobre satisfacción laboral y clima organizacional de igual forma también sería de utilidad en la capacitación personal.

Respecto a estrategia, dicho por Hasnanywati(2013), no tiene una relación favorable con las prácticas, referente a los efectos que se proyectaron de la exploración de trabajo de campo, en este estudio supone que si exista dicha relación debido a que las estrategias planteadas por Galbraith (1995)lo planteaba en sus estrategias de igual forma la estrategia no demostró tener relación con la práctica que concierne a los resultados planteados anteriormente, por otra parte la estrategia ha demostrado tener una relación con la práctica saludable comunidad, esto según lo planteado por Ansoff(1985)donde planteo esto dentro de sus propuestas, así como sus investigaciones así como las de prólogo y Sohal (2006), Xiaoyingn,Qianqian y Dezhi (2008).

Marco Teórico

Hoy en día en toda empresa u organización es de vital importancia que los colaboradores se capaciten ya que favorece al desarrollo de estos tanto en lo profesional como en lo personal y además se beneficiará a la misma empresa por que será reflejada una mejor rentabilidad en su producción.

Jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow. Según Münch (como se citó en Ramos, 2012) esta teoría refiere que la motivación de una persona se logra por la satisfacción de necesidades en un orden jerárquico (necesidades básicas a saber Fisiológicas, seguridad, amor-pertenencia y estimación, y necesidades de crecimiento a saber la autorrealización); la organización debe proveer las condiciones para satisfacerlas a través del propio trabajo.

Motivación e Higiene de Frederick Herzberg. Según López (2005) esta teoría considera que la motivación se genera por la búsqueda de una satisfacción optima de ciertas necesidades, las que producen satisfacción laboral. Menciona la existencia de factores motivadores (intrínsecos al trabajo) que motivan al crecimiento personal y otros de higiene (extrínsecos) que satisfacen, pero no motivan.

Factores higiénicos: permiten que el empleado no se sienta insatisfecho, aunque no generan la motivación necesaria para hacer las cosas y entre ellos se encuentra el salario, la supervisión, las condiciones de trabajo etc.

Factores motivacionales: es la razón, la energía y la motivación que brindan a los colaboradores para emprender de manera eficiente y alegre sus actividades encomendadas y les permiten esa motivación de ser mejor cada día alcanzando mejores resultados entre ellos tenemos: el grado de responsabilidad, la posibilidad de progreso, el reconocimiento etc.

Teoría de las necesidades de McClelland. García (2012) la llama teoría de las necesidades aprendidas, es decir que las personas aprenden o adquieren estas necesidades en su interacción con el medio, social o culturalmente. Este autor define motivador a la necesidad que determina la manera de comportarse de una persona; serán cuatro los motivadores que pueden condicionar el comportamiento: afiliación, logro, poder y competencia.

Las anteriores, son teorías de contenido, toda vez que estudian los elementos que motivan a las personas; es posible hallar otro grupo de teorías de la motivación conocidas como de proceso, que se ocupan del proceso de desarrollo de la motivación y otras como la de la motivación del comportamiento organizacional, la teoría del Hombre Complejo de Shein, teoría del Reforzamiento, la teoría motivacional o la teoría del logro de metas.

Marco Empírico

La motivación es una necesidad en el trabajador ya que sin ella no se desempeñará de la mejor manera y se crea un mejor sentido de pertenencia en la empresa y de igual manera satisface sus necesidades elementales como lo son: las buenas recomendaciones laborales, la complacencia laboral, clima profesional positivo y los efectos de la satisfacción laboral. (Coromoto, 2017).

La motivación laboral es una excelente herramienta que si se aplica de una buena manera puede llegar a que los colaboradores sean más productivos y eficientes en sus labores alcanzando sus objetivos y metas. Diferentes estudios e investigaciones en el mundo arrojan que la mejor manera de motivar a un trabajador es reconocer su trabajo, brindándoles incentivos que los motiven a seguir así y mejorar cada día.

Hernández Herrera (2011) diseñaron un cuestionario donde se resalta el nivel de motivación y el horizonte de agrado que perciben los eruditos. El sondeo se aplicó a dos corporaciones pedagógicas de educación media, el cual cuenta con 35 cuestionarios, el objetivo

de estas investigaciones estaba enfocadas en identificar las posibles variables conceptuales a través del estudio de diversas teorías. El cuestionario cuenta con un diseño que toma en cuenta los motivadores del contenido del trabajo y los factores del entorno laboral. De los 35 cuestionarios se obtuvieron los siguientes resultados. El 54.3% son hombres y el 45.7% mujeres, la edad promedio que se tiene de los profesionales está entre los 46 y 55 años. Los resultados arrojan que el 57.1% de la población cuenta con una buena motivación y satisfacción y el 31.4% alta

El IPM es la escuela donde el 69.2% de los ilustrados manifiestan estar motivado y satisfechos en una buena escala en dichos resultados, hay dos descubrimientos el primero los profesores de las dos escuelas, han obtenido resultados aceptables en el rubro de los motivadores en el contenido del trabajo, esto quiere decir que están por encima de los motivadores del entorno laboral.

Metodología

Tipo y Diseño de Investigación: El desarrollo de esta investigación, integra principios de los dos paradigmas habituales de la investigación: el cuantitativo y el cualitativo, en aras de crear una perspectiva más amplia y profunda; así mismo, se utilizará el enfoque descriptivo, interpretativo. Se manejará la metodología de participación por medio de encuestas, las cuales se aplicarán a los colaboradores operativos de la empresa Corporación Colombiana de Logística, con el fin de generar información que permita llegar a identificar las causas del problema de la investigación. El método es un conjunto de procedimientos que servirán para comprobar o desestimar si es necesaria la motivación por parte de los empleadores para que los trabajadores que no han iniciado o culminado sus estudios superiores lo hagan.

Participantes: La población seleccionada para esta investigación corresponde a la planta total de trabajadores de la empresa Corporación Colombiana de Logística, se estableció una muestra del 22% (que corresponde a 8 empleados) para la aplicación del instrumento encuesta, fue seleccionada por muestreo probabilístico aleatorio simple, que garantiza la posibilidad de participación de todos. Son trabajadores de áreas operativas de la empresa; socio demográficamente la muestra esta caracterizada por residir en Medellín Antioquia, en un rango de edad entre 20 y 35 años; el 87.5% de la muestra corresponde a masculinos escolarizados de grado bachiller académico y el 12.5% de la muestra corresponde a femenina escolarizada de grado bachiller académico, todos de estado civil unión libre como padres de familia; con un promedio de antigüedad de tres años de antigüedad en la empresa.

Instrumentos: Para la recolección de datos se estableció el uso de una técnica corte cuantitativo (encuesta) basada en la teoría de las necesidades de Maslow (2012). La encuesta tendrá como fin levantar datos cuantitativos lo más aproximados posible a la realidad de la empresa; la encuesta esta compuesta por 16 dimensiones tipo escala Likert con 5 opciones de respuesta y aplicada presencialmente cuidando especialmente todos los protocolos de bioseguridad.

Ver encuesta en: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf-uh70Bu4slKLWUPhESZxBIO9QrSqX64Rsfhn5no3KjVJmg/viewform?vc=0&c=0&w=1&flr=0&gxids=7628>

Estrategia de Análisis de Datos: Luego de aplicada la herramienta, se efectuará el estudio estadístico de la información generada por medio del estudio de las encuestas, básicamente

apoyándose en la estadística descriptiva, con el fin de lograr concluir la información suministrada por la muestra.

Consideraciones Éticas: La investigación tiene como principio ético, el cuidado y respeto por los participantes. Asimismo, atendiendo a la Resolución 8430 del 2003, se solicitó la firma del consentimiento informado (ver anexo No.1) exponiendo claramente el propósito de la investigación y la importancia de su participación, aclarando que esta es de carácter voluntario. De igual forma se manifiesta que la información obtenida será utilizada únicamente con fines académicos asociados a la práctica investigativa organizacional del programa de Psicología virtual del Politécnico Grancolombiano, respetando la identidad y confidencialidad de los datos obtenidos por los participantes. Todos los aspectos anteriormente mencionados se cumplen dando alcance a los principios del código Ético del Psicólogo, Colombia (2000).

Resultados

Se presenta el análisis de las dimensiones de la encuesta y su ítem respectivo, que para la investigación representa de más interés. La representación gráfica de los resultados podrá ser consultada en el apartado anexos.

Un 37.5% de la muestra indica que la ausencia de dinero es una variable importante para la toma de decisión para retomar o iniciar estudios; un 37.5% refiere que los gastos familiares impactan la posibilidad de retomar estudios; un 37.5% de la muestra refiere que la pobreza y falta de empleo no son factores importantes para no tomar la decisión de estudiar. Un 62.5% de la muestra refirió que la baja motivación impacta definitivamente la decisión de estudiar. Un 75% respondió que los temas médicos y enfermedades actuales han impactado la decisión de poder estudiar. Por otro lado, un 62.5% respondió que el no tener vivienda propia afecta la posibilidad de estudiar por los costos asociados a las mudanzas.

Contrastando los resultados obtenidos versus la empresa, dentro de los hallazgos más importantes se pudo evidenciar que la empresa debe considerar desarrollar un plan de beneficios extralegales para los trabajadores de la empresa que manifiestan su interés por estudiar, toda vez que la baja motivación referida en la herramienta se asocia con factores

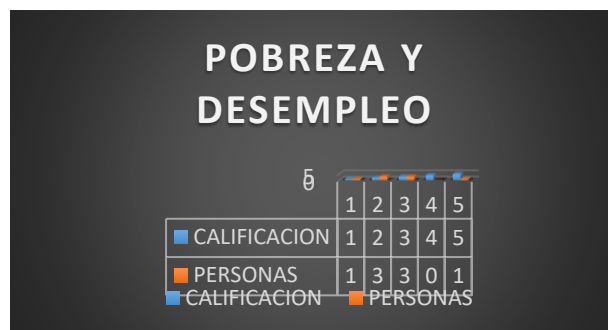
sociodemográficos que podría intervenir la empresa, caracterizando la población y apoyando con subsidios, auxilios, convenios y/o un plan de reconocimientos e incentivos que permita estudiar a los trabajadores.



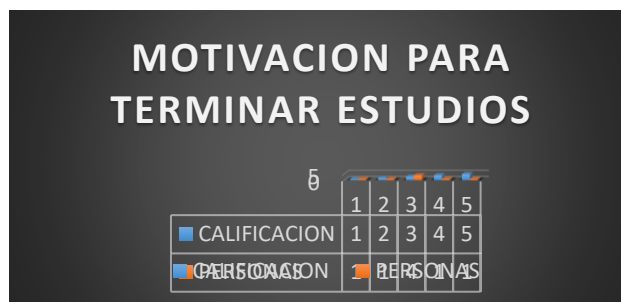
Grafica 1: Análisis de los resultados el 12.5% de los encuestados manifiesta estar totalmente desacuerdo que es la falta de dinero, el 0% niega estar de acuerdo que sea la falta de dinero, el 37,5% manifiesta estar indeciso, mientras el otro 37,5% está en desacuerdo que sea la ausencia de dinero y el 12,5% está totalmente desacuerdo que sea la falta de dinero.



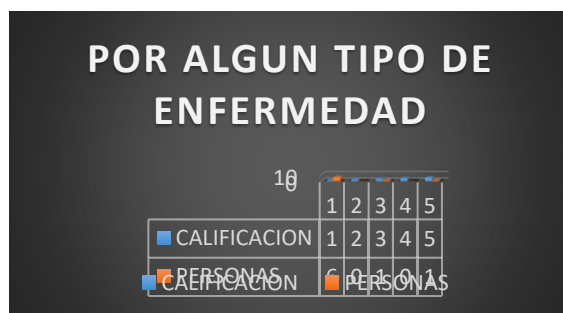
Grafica 2: Un 12,5% de los individuos encuestadas dicen estar completamente de acuerdo que son los gastos familiares y el otro 12,5% dice estar de acuerdo, mientras un 37,5% refiere estar indeciso que sean gastos familiares, 25% este desacuerdo que sean gastos familiares y el 37,5% refiere estar totalmente desacuerdo que sean gastos familiares.



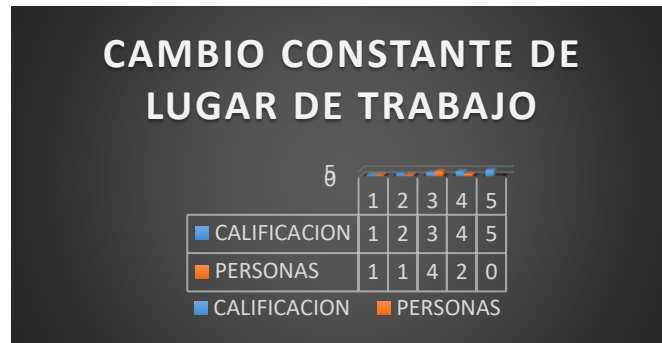
Grafica 3: Un total de 12,5% de los encuestados refieren estar totalmente de acuerdo que es la pobreza y la falta de empleo, 37,5% manifiesta estar desacuerdo que sea por la pobreza y la falta de empleo, el 37,5% está indeciso que sea por la pobreza y el desempleo, mientras 0% este desacuerdo que sea por la pobreza y la falta de empleo, el otro 12,5% está totalmente desacuerdo que es por la pobreza y la falta de empleo.



Grafica 4: 62,5% manifestaron estar totalmente de acuerdo que es por la baja motivación, el 12,5% está de acuerdo que es por baja motivación, el 25,5% está indeciso que es por baja motivación, 0% este desacuerdo y el 12,5% está totalmente desacuerdo que sea por la baja motivación.



Grafica 5: El 75% respondieron que estaban totalmente de acuerdo que es por algún tipo de enfermedad, el 0% manifiesta estar de acuerdo, mientras el 12,5% está indeciso que sea por algún tipo de enfermedad, el otro 0% este desacuerdo, y el 12,5% está totalmente desacuerdo.



Grafica 6: El total de encuestas un 62,5% manifiesta estar totalmente de acuerdo que el cambio constante de residencia, el 0% refiere estar de acuerdo que sea por el cambio constante de residencia, 25,5% está indeciso en el cambio constate de residencia, 12,5% esta desacuerdo que es el cambio constante de residencia y el 0% está totalmente desacuerdo.

Discusión

Esta investigación tuvo como propósito identificar la influencia que tiene la empresa en los niveles de motivación de sus trabajadores para el inicio o continuación de estudios describiendo aquellas variables de gran impacto. Los resultados nos permiten comprobar que la falta de motivación por parte de la empresa Corporación Colombiana de Logística, reflejado en la ausencia de un plan de incentivos o reconocimientos ha impactado en desmotivación por estudiar al tener que priorizar los gastos asociados a manutención sobre el desarrollo académico.

Es así como procede comprobar lo afirmado por Peña Rivas (2017) “la mejor manera de motivar a un trabajador es reconocer su trabajo, brindándoles incentivos que los motiven a seguir y mejorar cada día.”

Por otro lado, la principal discusión que se debe propiciar al interior de la empresa está relacionado con Münch (como se citó en Ramos, 1012), donde postula la satisfacción de necesidades en el orden jerárquico propuesto por Maslow y en el cual la empresa Corporación Colombiana de Logística debe proveer las condiciones para satisfacerlas a través del propio trabajo; aquí es fundamental reconocer talentos excepcionales y desempeños sobresalientes a través de incentivos y medios para que sea posible estudiar para aquellos trabajadores que lo merecen y quieren.

Berardi (2015), refiere que un trabajador experimenta “satisfacción” una vez obtenido el resultado; las empresas deben diseñar motivadores que desarrollen en los trabajadores motivaciones como la que nos convoca estudiar y desarrollarse profesionalmente. Los motivadores incitan a los colaboradores a desempeñarse en su trabajo y en sus labores diarias y mientras que las motivaciones son el reflejo de sus deseos, la motivación es de vital importancia en cualquier entorno organizacional. En este sentido, definitivamente la empresa

debe motivar a los trabajadores para realizar mejor sus labores cada día y a crecer profesional y personalmente.

Conclusiones

Dando respuesta a la pregunta que dio vida a esta investigación, la Corporación Colombiana de Logística tiene una influencia directamente proporcional con la decisión de estudiar de los trabajadores, es decir, lo cual se ve reflejada en la baja motivación que presentan los colaboradores al no encontrar por parte de la empresa estímulos para estudiar o por lo menos alternativas para no tener que elegir estudio o gastos de su manutención. Es importante que se generen espacios dentro de la empresa donde se analice de manera integra a cada colaborador, su contexto social, económico, familiar, sus expectativas, proyectos de vida y ambiciones, esto con el fin de se tenga un insumo para generar incentivos, que ayuden a mejorar el ambiente laboral, influyendo positivamente en las motivaciones de los empleados, haciendo que se sientan parte de la empresa, apoyados y que esto a largo plazo contribuya a la culminación de sus proyectos de vida.

Se concluye así que por parte de la empresa hay una influencia negativa en la toma de decisión de estudiar por parte de los trabajadores al no poseer un plan de reconocimiento e incentivos para los trabajadores, cuenta con los mínimos requeridos desde la legislación laboral, pero a la luz de la perspectiva de la motivación hay carencia de motivadores.

Se concluye que las variables que determinan la decisión de estudiar por parte del trabajador parten de las variables fisiológicas y de seguridad, tristemente las necesidades de desarrollo profesional y autorrealización quedan en un segundo plano, al no contar con alternativas generadas por la empresa para poder dar alcance a la posibilidad de estudio.

Como planes de acción el equipo investigador sugiere a la empresa rediseñar por un lado su política de remuneración y, por otro lado, su política de bienestar incluyendo un plan de incentivos y reconocimientos al mérito como medio para intervenir los niveles de desmotivación presentes en los trabajadores al no poder estudiar.

Limitaciones

En cuanto a las limitaciones que se presentaron durante el desarrollo del presente trabajo de investigación se encuentran la siguientes:

Debido a la emergencia sanitaria a causa de la pandemia COVID – 19, la empresa solo permito la realización de 8 encuestas ya que el protocolo de bioseguridad adoptados no permite más empleados durante el horario de trabajo.

Recomendaciones

Durante el proceso de la encuesta, se puede evaluar la motivación, satisfacción e intención de la estrategia de la empresa de brindar educación a los socios. Para comprender lo que es importante para las personas que trabajan en la empresa, para que los objetivos de las personas y la organización se puedan ajustar. En el análisis realizado, se puede observar que tanto la motivación intrínseca como la motivación extrínseca están relacionadas con este factor. La motivación laboral incluye aspectos relacionados con las creencias de las personas sobre su trabajo, que es una forma de ejecutar proyectos y adquirir conocimientos. Esto también está relacionado con el hecho de que trabajan para estar felices de poder controlar su trabajo y obtener lo que necesitan. Los puntos anteriores deben tenerse en cuenta, porque como se mencionó anteriormente, si aumenta la motivación, aumentará la satisfacción y disminuirá el deseo de la gente de irse. Esencialmente, la organización debe apoyarse en motivaciones internas

externas para motivar a sus socios de manera que los objetivos de ambas partes vayan de la mano. Esta motivación se puede lograr a través de planes de recompensas y elogios. En los planes de recompensas y elogios, puede lograr mejores logros en forma de elogios o compensación económica, para que puedan ser reconocidos y recompensados. Esto es para que estén más motivados para completar su trabajo, satisfaciendo así sus deseos y reduciendo así su deseo de dejar la organización. La dirección de la empresa debe darse cuenta de que no puede ignorar la motivación para motivar o satisfacer a los empleados, y también debe considerar que la motivación para motivar a una persona no necesariamente motiva a otra. Como se mencionó anteriormente, esta no es la única razón por la que las personas están motivadas y satisfechas con el trabajo, sino que también buscan una educación personal y profesional.

Referencias

Alcover, C. y GIL, F (2002). Crear conocimiento colectivamente: aprendizaje organizacional y grupal. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 18(2-3),259-301.ISSN: 1576-5962. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2313/231318274008>

Anguera, M.T. (1995) Posibilidades de la metodología cualitativa vs. cuantitativa. *Revista de Investigación Educativa*, 3 (6), 127-144.

Arnau, J. (1995). Metodología de la investigación psicológica. En M. T. Anguera, M.T. et al. *Métodos de investigación en Psicología* (p.23-43). Madrid: Síntesis

Blazer, D., Le, M., Maslow, K., & Eden, J. (Eds.). (2012). *The mental health and substance use workforce for older adults: In whose hands?* National Academies Press. Recuperado de *The Mental Health and Substance Use Workforce for Older Adults: In Whose Hands?* - Institute of Medicine, Board on Health Care Services, Committee on the Mental Health Workforce for Geriatric Populations - Google Libros

Código. (2000). Código Ético del Psicólogo, Colombia. (pp. 209-225). *Revista Latinoamericana de Psicología*. Fundación Universitaria Konrad Lorenz. Vol. 32.

Corporación Colombiana de Logística. CCL Corporación Colombiana de Logística |

Gamero, C. (28 de septiembre 2003). *Análisis Económico de la Satisfacción Laboral*. (Tesis doctoral). Universidad de Málaga. España. Recuperado de <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/cgb/>

- García, V. (2012). La motivación laboral. Estudio descriptivo de algunas variables. (Trabajo de Grado). Universidad de Valladolid. Valladolid, España. Recuperado de <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/1144>
- Garmendia, J.A. y Parra, F. (1993). Sociología industrial y de recursos humanos. Madrid: Taurus.
- Hernández, R., Fernández, c., Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación, sexta edición. Recuperado de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hernández, C. (2011). La motivación y satisfacción laboral de los docentes en dos instituciones de enseñanza media superior. *Investigación Administrativa*, (108), 6980. ISSN: 1870-6614. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4560/456045339005>
- Hoyes, U. D. (2016). Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa *SciELO Revista Investigación y Negocios*. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372016000100005
- Huilcapi, M, Jácome, G y Castro-López, G. (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Revista Científica dominio de las ciencias*, Vol. 3, núm. 2, marzo, 2017, pp. 311-333. Recuperado de <http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>
- 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. Recuperado de <http://files.prad-uniminuto.webnode.es/200000016-7f38580335/Teoria%20de%20motivaci%C3%B3n.pdf>
- Martínez, V. (2013). Paradigmas de Investigación. Manual multimedia para el desarrollo de trabajos de investigación. Una visión desde la epistemología dialéctico-crítica. Recuperado de https://s3.amazonaws.com/academichina.edu.documents/38994313/7_Para

digmas_de_investigacion_2013.pdf ?AWSAccessKeyId=AKIAIWOW
 YYGZ2Y53UL3A&Expires=1543 287292&Signature=WuppeddJRbO
 avy3jYUDPOYJRyAs%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filenam
 e%3D7_Paradigmas_de_investigacion_2013.pdf

Naranjo Pereira, M. (2009). Motivación: Perspectivas Teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 153-170.

Peiró, J.M. y Prieto, F. (1996). *Tratado de psicología del trabajo. Volumen I: La actividad laboral en su contexto*. Madrid: Síntesis.

Ramos, D (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*. (Monografía). Unad Cead, Fusagasugá, Cundinamarca, Colombia. Recuperado de https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:LGdSEq52afYJ:scholar.google.com/+teorias+clima+organizacional&hl=es&as_sdt=0,5

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (10ª ed.). Mexico: Prentice-Hall Hispanoamericana.

Weinert, A.B. (1985). *Manual de la Psicología de la Organización. La Conducta Humana en las Organizaciones*. Barcelona: Herder.

Anexos

Anexo A: Formato de encuesta

UNIVERSIDAD POLITECNICO GRANCOLOMBIANO

PROYECTO PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

FECHA: _____

NOMBRE: _____

GENERO: M ____ F ____

NIVEL ACADEMICO: _____

OBJETIVO: Conocer las principales causas por las cuales no se han iniciado o no se han culminado los estudios superiores.

Marca con una X la casilla que más se acomode a su respuesta. Siendo el # 1 la calificación más baja y el # 5 la calificación mas alta

Falta de dinero para pagar el semestre, los útiles, los pasajes etc.	1	2	3	4	5
Necesidad de trabajar para sostener los gastos de la familia.	1	2	3	4	5
Problemas económicos, pobreza, desempleo etc.	1	2	3	4	5
Vida crediticia cerrada	1	2	3	4	5
Poco o ningún interés en ampliar los conocimientos	1	2	3	4	5
No querer volver a una institución	1	2	3	4	5
Tener insuficiente capacidad para estudiar	1	2	3	4	5
Poca o ninguna adaptación a la vida académica	1	2	3	4	5
Baja motivación frente a la culminación de los estudios	1	2	3	4	5
La conformación de un núcleo familiar con poca planeación	1	2	3	4	5
Por algún tipo de enfermedad que impide la asistencia y la dedicación a clases.	1	2	3	4	5
Falta de tiempo por los turnos y jornadas laborales	1	2	3	4	5
Poco o ningún apoyo por parte de los patronos para estudiar	1	2	3	4	5
Falta de motivación y ayuda por parte de la familia.	1	2	3	4	5
Cambio constante de lugar de residencia	1	2	3	4	5
Falta de motivación por parte del empleador	1	2	3	4	5

Figura 14: Formato de encuesta, elaboración propia

Anexo B: Consentimiento Informado

Consentimiento Informado para Participantes de la Investigación influencia de la corporación colombiana de logística en la decisión de estudio de sus empleados

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación una clara explicación de la naturaleza de esta, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por estudiantes del pregrado en Psicología de la Universidad Politécnico Gran Colombiano de Bogotá Colombia. La meta de este estudio es Identificar cómo influye la Corporación Colombiana de Logística en la decisión de estudiar de sus trabajadores, para orientar el desarrollo de planes de acción a partir de los hallazgos. como parte del plan de mejora correspondiente a la cátedra de practica II organizacional.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una encuesta o entrevista semiestructurada; esta tomará aproximadamente (20) veinte minutos de su tiempo por las medidas requeridas por el covid-19. Lo que responda será tabulado por el equipo investigador, se toman las respuestas se tabulan y grafican.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas en la entrevista serán anónimas. Una vez transcritas las participaciones se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse de la entrevista en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante el desarrollo de la entrevista le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida
por _____

He sido informado (a) de que la meta de este estudio es

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista
semiestructurada, lo cual tomará aproximadamente _____ minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a _____ al teléfono _____

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar al Politécnico Gran Colombiano, Calle 57# 3-00 este, Bogotá D.C. Contacto: edmontana2@poligran.edu.co o a los teléfonos que suministrarán por los investigadores.

Nombre del Participante
(en letras de imprenta)

Firma del Participante

Fecha

Anexo C: Evidencia Producto Multimedia: <https://youtu.be/fE4UuMKwQTY>