



MIEMBRO DE LA RED  
ILUMNO

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO  
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD  
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA  
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL  
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA  
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA  
FACTORES QUE INFLUYEN EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS EMPLEADOS  
DE LA EMPRESA VERUM GRUPO EMPRESARIAL

PRESENTA:

TATIANA ANDREA MELÉNDEZ PINEDA CÓDIGO: 1621980365

LEIDY YUNEIRY MELÉNDEZ PINEDA CÓDIGO 1621021218

JEIMY SURLEY PINEDA RINCÓN CÓDIGO 100067603

NATALI MARTÍNEZ GARCÍA CÓDIGO 100083596

FRANCISCO JAVIER CORTES BEDOYA CÓDIGO 100197778

SUPERVISOR:

HEIDI JACQUELINE URREGO VALENCIA. MGS.

BOGOTÁ, AGOSTO A DICIEMBRE 2021.

# Tabla de contenido

ii

Resumen.....	1
Capítulo 1. Introducción.....	2
Descripción del contexto general del tema.....	2
Planteamiento del problema.....	3
Pregunta de investigación.....	3
Objetivo general.....	3
Objetivos específicos.....	4
Justificación.....	4
Capítulo 2. Marco de Referencia.....	6
Marco teórico.....	8
Marco Empírico.....	10
Capítulo 3. Metodología.....	12
Tipo y diseño de investigación.....	12
Participantes.....	12
Instrumentos de recolección de datos.....	13
Estrategia del análisis de datos.....	13
Consideraciones éticas.....	13
Capítulo 4. Resultados.....	15
Discusión.....	19
Conclusiones.....	21
Limitaciones.....	22
Recomendaciones.....	22
Referencias.....	23

Tabla 1. Evidencia la cantidad de respuestas por cada Item, en cada una de las afirmaciones .....17

Tabla 2. Tabulación.....18

## Lista de figuras

Figura 1. resultados obtenidos ítems 5, 8, 9 y 10.....	15
Figura 2. resultados obtenidos 1, 2 y 7.....	16
Figura 3. resultados obtenidos ítems 3,4 y 5.....	17

### **Resumen.**

La motivación laboral se podría explicar cómo la capacidad de una compañía para conservar en el tiempo a sus empleados empoderados en sus labores y así conseguir el máximo rendimiento y alcanzar los objetivos trazados, de acuerdo a esto la motivación es bidireccional, es decir, es una relación entre empresa- empleado y por ende a pesar que las compañías, plantean en el área de gestión humana sus principios organizacionales, sus metas y sus beneficios, la gran diversidad de personas con la que cuenta las compañías, hacen verdaderamente un reto lograr una total motivación en sus colaboradores; en la búsqueda de una motivación laboral algunos autores dejan claro la relación esfuerzos – recompensas, y ligado a esto cinco categorías de necesidades humanas relacionadas directamente con la motivación como son: fisiológicas, de seguridad, de relación social, de ego o estima y las necesidades de autorrealización. Estos estudios, ligan estas relaciones con teorías motivaciones como la Teoría ERC, la teoría bifactorial, teoría de las necesidades aprendidas etc. básicamente esto conlleva a que, en las organizaciones, no basta con un programa motivacional unidireccional, se deben plantear, beneficios económicos, de crecimiento profesional, de reconocimiento ético y moral y de protección para lograr una motivación general entre los trabajadores.

**Palabras clave:** Bidireccional, Estrategias, Oportunidad, Motivación y estabilidad.

## **Capítulo 1.**

### **Introducción.**

#### **Descripción del contexto general del tema.**

Para Investigar sobre los factores que influyen en la motivación laboral implica indagar sobre el clima laboral, las oportunidades de crecimiento laboral y la seguridad en el trabajo los cuales son detonantes exógenos que estimulan los factores endógenos de los colaboradores.

Tal como lo menciona el Diario La República en el año 2019, para el 25% de la población laboral en Colombia su trabajo es su mayor fuente de estrés y la insatisfacción laboral llega a un 80%, generando una falta de compromiso con la empresa y por ende baja estabilidad laboral lo que implica que en promedio una persona puede tener siete diferentes experiencias laborales en empresas antes de los 30 años, dentro de este estudio se identificó el exceso de horas laborales (Montes, 2019).

Según el estudio de Performia que publico la revista Portafolio en 2019, el 46% responde que es más importante un buen clima laboral, condiciones de trabajo e incentivos que el salario, el 53% opina que para estar motivados y ser productivos en sus actividades son necesario cursos, actividades recreativas e incentivos motivacionales como metas (Perfomia, 2017).

De acuerdo a las variables de estudio como satisfacción laboral de Merco Talento Colombia. 2021, evidencian un incremento de motivación laboral de 9.09 sobre 10 eventualmente por que los colaboradores a pesar de los inconvenientes logísticos por el Covid - 19 lograron mantener sus cargos y sus empleadores se enfocaron en su salud y

seguridad laboral, lo que destaca este estudio es el incremento frente al año 2019 (Lorduy, 2021).

En concordancia con lo anterior se evidencia la importancia de un buen clima laboral, la seguridad que brindan los empleadores destacando el buen desempeño y unas buenas condiciones físicas y agradables para cumplir de forma saludable y satisfactoria las actividades laborales.

### **Planteamiento del problema**

La empresa Verum Grupo Empresarial fue constituida el 03 de octubre del 2017, con el objeto de ser prestadora de servicios y se ha caracterizado por su estabilidad laboral y la buena calificación del servicio a sus clientes, en el primer semestre del año 2021 tres de sus trabajadores experimentados renunciaron a sus vacantes laborales y la efectividad está siendo calificada por debajo del promedio ideal, esto llama la atención de las directivas de la empresa motivando a ejecutar estudio sobre la motivación laboral de la compañía.

### **Pregunta de investigación.**

¿Cuáles son los factores que influyen en la motivación laboral de los empleados de la empresa Verum Grupo Empresarial?

### **Objetivo general.**

Identificar de qué manera los factores como clima laboral, falta de oportunidad e inseguridad, influyen en la motivación laboral de la empresa Verum Grupo Empresarial

**Objetivos específicos.**

1. Indagar las características psicológicas tanto emocionales, cognitivas y comportamentales de los empleados que influyen de manera negativa en el clima laboral de la empresa ver el grupo empresarial.
2. Identificar las oportunidades que la compañía puede ofrecer incentivando de manera individual y grupal a los colaboradores de la empresa.
3. Definir estrategias que promuevan el buen clima laboral dentro de la compañía.

**Justificación.**

La motivación es una condición que viene del interior de cada persona, la cual permite mantener y permanecer con una conducta determinada culminando los objetivos propuestos (McClelland, 1989).

Llevando esta condición al mundo laboral, los empleados motivados tienen un mayor interés por la empresa, lo que conlleva al rendimiento, trabajadores con sentido de pertenencia, trabajo en equipo, eficiencia, competitividad, estabilidad, desarrollo de habilidades, entre otros; la finalidad que desea alcanzar una empresa es compromiso y eficiencia para así llegar a la productividad, el cumplimiento de los objetivos empresariales, misión y visión (Lévy-Leboyer, 2003).

La motivación es uno de los primeros pasos que deben trabajar los empresarios para llegar a su propósito, según El Diario La República (2019) aproximadamente el 38% de las empresas, tienen falta de compromiso por parte de sus empleados, lo cual conduce a una inestabilidad laboral (Montes, 2019).



En esta oportunidad queremos investigar sobre los factores que influyen en la motivación laboral de Verum Grupo Empresarial, por medio de este conoceremos los fenómenos negativos que afectan las oportunidades sociales y de crecimiento a nivel interno he influyen de manera negativa en el clima laboral, una vez se determine esta información definiremos un plan para la mejora para la motivación en los empleados, buscando favorecer la seguridad laboral, la satisfacción en los trabajadores, teniendo como resultado final la productividad empresarial.

## **Capítulo 2.**

### **Marco de Referencia.**

#### **Marco Conceptual.**

#### **Motivación Laboral.**

La motivación como principal elemento intrínseco que se debe alimentar de forma constante para mantener en firme los objetivos personales o grupales es trascendental en el éxito organizacional, ya que una buenas condiciones de acuerdo al entorno, relaciones laborales con una excelente comunicación y una justa remuneración salarial impacta de forma positiva el desempeño de cada uno de los colaboradores, también los incentivos y los reconocimientos genera en el equipo humano mayor disposición a la productividad y la creación de metas dentro de su trabajo que les motiva cumplir y así satisfacer una necesidad básica que es el cometer objetivos (Yesenia Milagros Charaja Incacutipa, 2013).

#### **Clima Organizacional**

En el marco del factor motivacional se puede evidenciar el clima organizacional un componente importante dada su repercusión en los procesos organizacionales, este componente es la percepción de los colaboradores de su ambiente laboral el cual comprende dimensiones como el liderazgo como estímulo a la excelencia, la colaboración y la solución de conflictos, la reciprocidad donde se demuestre la retribución, la equidad y la participación y la comunicación como el compromiso con la productividad, compatibilidad de intereses, retroalimentación y estímulo al desarrollo y cultura organizacional, todo lo anterior con la finalidad de que el buen clima organizacional en una empresa que brinde las mejores condiciones laborales y priorice el entorno de los

colaboradores tendrá como resultado el mejor esfuerzo orientándola constantemente a la mejora continua (De Lourdes Loaiza Massuh Eva María, 2019).

### **Bienestar Laboral**

Así mismo se puede identificar en las organizaciones una mayor motivación en su equipo humano por medio de una variable de gran importancia que es el bienestar laboral que tenga implementado las empresas y que son todos aquellos programas, medidas y estrategias diseñadas especialmente para ayudar en el desarrollo personal, profesional, psicológico y familiar del colaborador, puesto que se ha identificado que ayudar en las anteriores variables contribuye a una felicidad individual y conseguir su bienestar, lo anterior genera en la persona un mayor grado de satisfacción laboral y compromiso y por consiguiente una mayor productividad (Ortiz Padilla Myriam, 2020).

### **Seguridad y Salud en el Trabajo.**

De acuerdo a la seguridad laboral en las empresas la cual tiene como objetivo minimizar cualquier riesgo en el entorno laboral, tanto físicos como psicológicos y seguridad ocupacional, lo anterior es un factor principal para promover la satisfacción, motivación y la eficiencia de los colaboradores en la organización, puesto que es la evidencia del esfuerzo que dispone la organización por velar de unas condiciones seguras de trabajo, valorando su capital humano como lo más valioso de su organización (Ortega Alarcón Jaime Antonio, 2017).

Tres aspectos importantes que permiten desarrollar un ambiente laboral orientado a la efectividad, permitiendo que una organización a través de su recurso humano se

destaque por sus altos niveles de productividad y la calidad de servicio entregado a sus clientes.

### **Marco teórico.**

La motivación laboral surge en el continente europeo, en el año 1800, a partir de la industrialización y desaparición de los talleres artesanos, a principios del siglo XVIII, llegando con mayor complejidad en los entornos laborales, en las relaciones personales, evidenciándose un aumento en la desmotivación laboral y siendo notorio la depresión productiva; aunque la situación fue compleja, la solución nace en 1920 con la OIT (Organización Internacional del trabajo) donde por fin se tiene un interés por el bienestar de los trabajadores y se inicia a legislar. (Jiménez, 2018); En el siglo XX nace algunas teorías sobre la motivación, logrando relacionar el rendimiento laboral con la motivación del empleado, logrando como resultado un buen rendimiento en las organizaciones, debe haber satisfacción personal, obteniendo así más eficacia y responsabilidad de los colaboradores, generando excelente clima laboral; desde entonces las empresas empezaron a identificar las necesidades de cada trabajador y en el área que más a gusto se sentían, con el fin de tener personal conforme con el cargo que desempeñaban. (Jiménez, 2018).

Haciendo una línea de tiempo sobre el clima laboral se inicia con Platón, Sócrates y Aristóteles y Epicúreo en el siglo IV A.C, donde Platón sustentaba que la conducta humana es por causas externas o internas, la cual se podía conocer y servía para identificar la conducta de cada individuo, lo que según declara que es el alma y no la

experiencia la que determina lo que se aprende, saliendo de esto la motivación. (Jiménez, 2018)

### **Teoría del alma Aristóteles.**

Aristóteles, mantuvo una concertación entre tres sectores del alma, **el nutritivo** que son los impulsos, **el sensible** que hace parte el cuerpo y **el racional** es la voluntad que contribuye a las ideas y el intelecto; siendo esto exclusivo del ser humano. (Jiménez, 2018)

### **Teoría Epicúreo.**

Epicúreo hacía referencia en el hedonismo, defendía la búsqueda constante del placer evitando el dolor; en este mismo tiempo, David McClellan se centró en los estudios del logro, como una de las motivaciones principales. (Jiménez, 2018)

### **Teoría Jerarquía de Necesidades.**

En 1943 Abrahán Maslow en la teoría de motivación humana plantea una clasificación en las necesidades y factores que motivan a las personas, reconociendo cinco categorías, planteándolas en orden jerárquico ascendente, teniendo en cuenta la importancia de supervivencia y la capacidad para la motivación, en las necesidades fisiológicas, de seguridad, de amor de afecto y pertenencia, de estigma y autorrealización. (Maslow, 1991)

El punto a alcanzar de un buen líder es la motivación en el recurso humano, se ha establecido no solo en diferentes estudios sino también durante la historia que no hay herramienta más efectiva que la motivación en la mano obrera.

**Marco Empírico.**

Rivera et al, (2018) afirma que con el estudio de la conducta humana que se ha adelantado en diversas ramas de la psicología, se ha encontrado evidencia de la relación directa entre la salud mental en el contexto laboral y el comportamiento y la conducta del individuo. Es así, como el esfuerzo por parte de las organizaciones en fomentar un clima laboral sano, apoyando y capacitando a sus empleados en lenguaje asertivo, en técnicas comunicacionales, conllevan a un ambiente laboral apto para fomentar la motivación de los empleados.

En este sentido, Coromoto y Villon,(2018) plantea que la motivación laboral es la pieza fundamental del éxito empresarial, en su investigación plantean que a pesar que existen varios modelos que tratan de explicar la motivación en las personas, todos los modelos conllevan a la obtención de los resultados, con compromiso, pertenencia y fidelidad por la compañía (Peña Rivas, 2018). También, en una compañía con alto nivel motivacional en sus empleados, hay una alta correlación con una alta satisfacción del cliente.

La psicología humanista deja a un lado el punto de vista negativo de la humanidad como es el dolor, odio, sufrimiento, celos o egoísmo; al contrario, prefiere lo positivo como la felicidad, la satisfacción, la autoestima y la generosidad. Es así como para la psicología humanista todo hombre tiene libertad de actuar, es bueno y posee un gran afán de autorrealización, es por ello por lo que acude a terapia no por que se encuentre enfermo, todo lo contrario, es porque dentro de su ser tiene una gran necesidad de conseguir su mejor versión (Henao Osorio, 2013).

En la *Teoría Jerarquía de las necesidades de Maslow* se clasifican las necesidades humanas referentes a la motivación como necesidades primarias entre las que se encuentran las necesidades fisiológicas, y las necesidades de seguridad y las necesidades secundarias donde están las necesidades sociales, de autoestima y las de auto realización; en el ámbito colombiano, se han realizado varios estudios de motivación laboral, entre ellos (Daniela Zapata, 2019) en donde mas que el salario, el cumplimiento de las obligaciones por ley como vacaciones, cesantias, primas, constituyen por si solas un factor motivacional.

No se evidencia estudio, que enuncie algo diferente a que las personas son mas eficientes al momento de ejecutar cualquier actividad si esta en sus niveles altos de motivacion.

### **Capítulo 3.**

#### **Metodología.**

##### **Tipo y diseño de investigación.**

En esta investigación vamos a utilizar el método cuantitativo, ya que buscamos comprobar junto con la teoría, si los factores como clima laboral, falta de oportunidad e inseguridad, influyen en la motivación laboral de Verum Grupo Empresarial. Utilizaremos un diseño no experimental, bajo una encuesta que se realizará a los empleados y no requiere la manipulación de las variables. Se realizará una observación de acuerdo con los datos que arroje el instrumento que vamos a utilizar en un contexto natural.

La investigación no experimental, no permite manipular las variables, el investigador aplica el instrumento a trabajar en el entorno comúnmente utilizado por la población a investigar.

Es importante teniendo en cuenta que nos facilita encontrar elementos como actitudes y opiniones propias de los encuestados. Una vez realizada la encuesta, se analizará la información obtenida con la finalidad de encontrar los objetivos de la investigación.

##### **Participantes.**

La población objeto de estudio pertenecen a Verum Grupo Empresarial la cual cuenta con 90 empleados y serán tenidos en cuenta el 20% de los trabajadores, para un total de 20 funcionarios, la mitad mujeres y la mitad hombres, ubicados en la ciudad de Bogotá, con vinculación laboral mayor a un año. Con esta muestra llevaremos a cabo la aplicación del instrumento que nos brindará información para la investigación.

La muestra es no probabilística, teniendo en cuenta que la población se escoge bajo el juicio del investigador, donde los requisitos han sido establecidos previamente con el 50% de hombres y 50% de mujeres de la muestra y con un año de antigüedad. El tipo de muestreo es propositivo, ya que no es necesario trabajar con toda la población, buscando la opinión de un grupo específico.

- Criterios de inclusión



- Personas que tengan una vinculación laboral mayor a un año con Verum Grupo Empresarial
- Aplica para 10 hombre y 10 mujeres que voluntariamente deseen participar en el diligenciamiento de la encuesta
- Criterios de exclusión:
  - Personal que tenga vinculación laboral menor a un año con Verum Grupo Empresarial

Personal que por algún motivo no quiera participar de la muestra

### **Instrumentos de recolección de datos.**

Encuesta estructurada por 10 preguntas que apuntan a identificar los factores como clima laboral, falta de oportunidad e inseguridad que influyen en la motivación laboral de los empleados, con diseño de formato a escala tipo Likert, que permite medir las actitudes y opiniones de los encuestados, cuenta con 5 niveles de respuesta donde 1 (nunca), 2 (Algunas veces no), 3 (Algunas veces sí, algunas veces no), 4 (Algunas veces sí) y 5 (Siempre).

Este instrumento se enviará por medios electrónicos, para recopilar de forma eficiente la información, es fácil de usar para los encuestados y se puede acceder desde cualquier computador o celular.

### **Estrategia del análisis de datos.**

El programa estadístico que vamos a utilizar para analizar los datos de la información recolectada por medio de las encuestas es Excel.

### **Consideraciones éticas.**

La Psicología es una ciencia donde se trabaja la investigación y se estudia procesos como lo son: el desarrollo cognoscitivo, emocional y social del ser humano (Republica, Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el

Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones, 2006), por lo cual se observa como principios generales la responsabilidad, competencia, estándares morales y legales, anuncios públicos, confiabilidad, bienestar del usuario, relaciones profesionales, evaluación de técnicas, investigación con participantes humanos y cuidado y uso de animales; el ejercicio profesional se considera en la enseñanza, uso e investigación del saber psicológico y de sus técnicas específicas; la condición para ejercer la actividad psicológica, garantizar que su formación académica sea idónea y profesional; la guía jurídica de un profesional de psicología es orientada en el Código Deontológico y Bioético (ley 1090 del 6 de septiembre del 2006), en donde se protege el ejercicio psicológico y se garantizan los derechos y deberes de los usuarios que son especificados durante el desarrollo del consentimiento informado; esta investigación en toda acción o proceder garantiza que lo que el código mande se cumpla y que lo que allí no se establezca y afecta de manera adversa al usuario u otro mandato jurídico no se ejecute.

## Capítulo 4.

### Resultados.

Indagar las características psicológicas tanto emocionales, cognitivas y comportamentales de los empleados que influyen de manera negativa en el clima laboral de la empresa verum grupo empresarial, fue el alcance de los puntos de la encuesta aplicada reflejando los siguientes resultados.

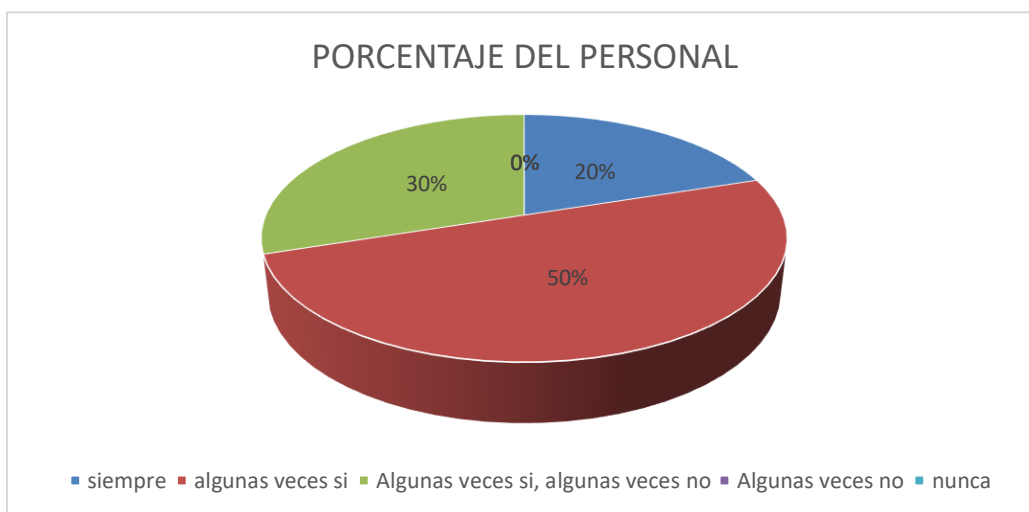


figura 1. resultados obtenidos ítems 5, 8, 9 y 10.

La empresa desarrolla practicas que trabajan aspectos motivacionales con sus colaboradores para alcanzar los objetivos y metas de la misma, evidenciando en este estudio que la percepción de los empleados en la afirmación, las directivas de la empresa Verum Grupo Empresarial permiten a los empleados expresar de forma directa sus pretensiones laborales o personales fue calificada por los funcionarios encuestados en un promedio del 3.9; a la afirmación, los jefes, supervisores o coordinadores de servicio en la empresa Verum Grupo Empresarial orientan el personal de forma amable y respetuosa el promedio es de 4,1; a la afirmación, las instalaciones y componente logístico son

apropiados para el desarrollo de la actividad laboral su promedio fue de 4.35 y el la afirmación, se recibe el salario laboral en las fechas establecidas por la empresa, se reconocen las horas extras y se genera campañas de educación financiera la calificación fue de 4.1.

Para identificar las oportunidades que la compañía puede ofrecer incentivando de manera individual y grupal a los colaboradores de la empresa, los puntos 1, 2 y 7 de la encuesta aplicada nos permite conocer.

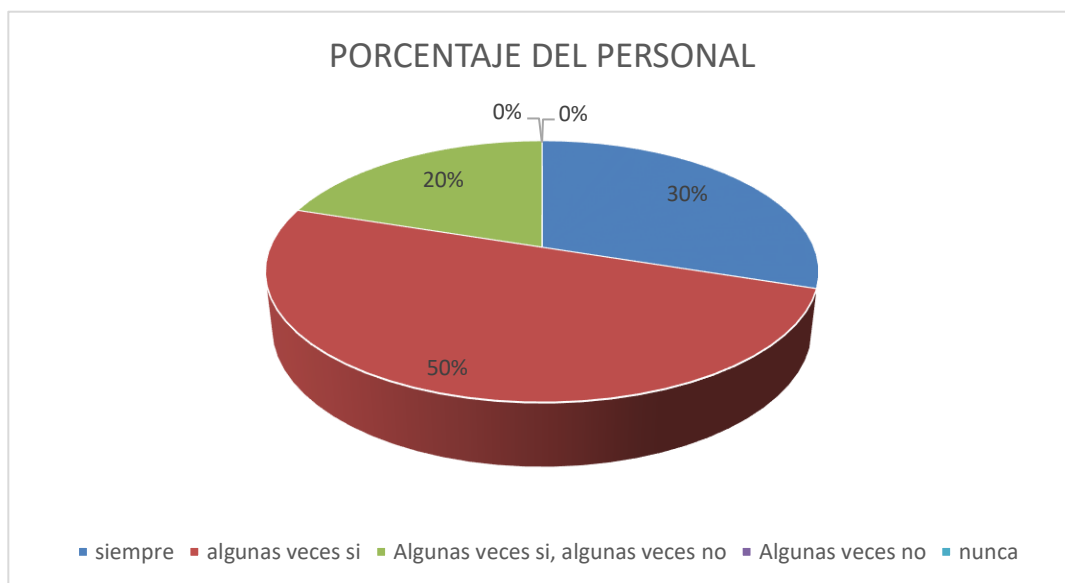


figura 2. resultados obtenidos ítems 1, 2 y 7.

En la afirmación, la empresa Verum Grupo Empresarial reconoce y valora los logros del trabajador con incentivos de nivel económico y mediante diferente tipo de premios, como días libres, vacaciones, etcétera, se obtuvo un promedio de 4.1; la afirmación, la empresa Verum Grupo Empresarial le genera al trabajador la posibilidad de ir ascendiendo dentro de la empresa a puestos de mayor responsabilidad y salario la calificación fue de 3.8 y a la afirmación, su asignación salarial es acorde a su actividad laboral y a la responsabilidad asignada por la empresa el promedio fue de 3.7.

En busca de conocer y definir estrategias que promuevan el buen clima laboral dentro de la compañía se asignaron los puntos 3, 4 y 6.

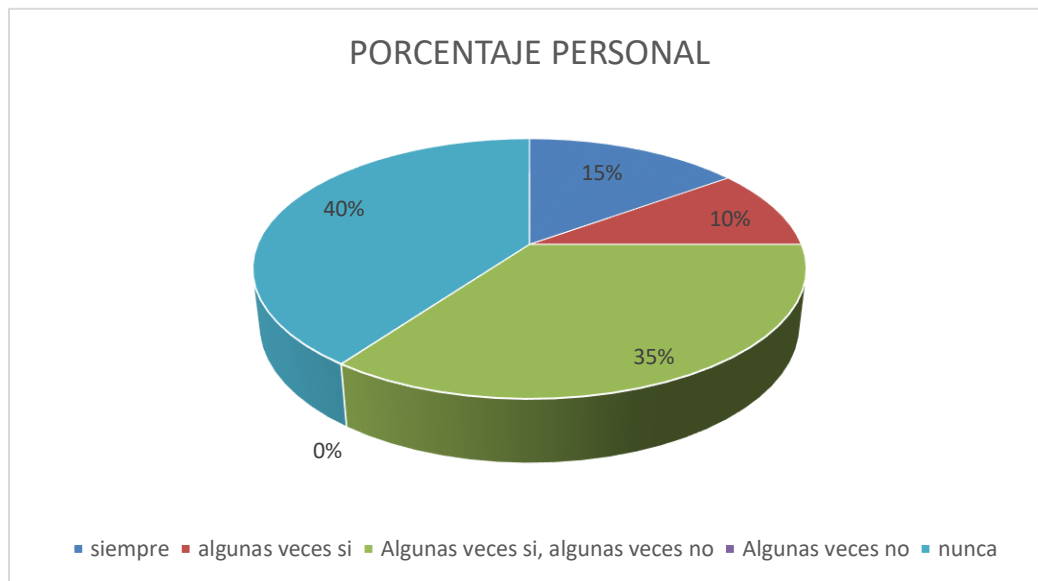


Figura 3. resultados obtenidos ítems 3,4 y 5.

La calificación de la afirmación, la empresa Verum Grupo Empresarial no asigna puestos de trabajo en función de las competencias y aptitudes de cada trabajador lo que promueve a la conformación de equipos pocos motivados fue de 2,6; la afirmación, la empresa Verum Grupo Empresarial crea programas de aprendizaje y desarrollo para fortalecer las competencias laborales obtuvo promedio de 3.5 y a la afirmación, La empresa Verum Grupo Empresarial genera horarios flexibles que le permiten a sus colaboradores adelantar estudios universitarios, la calificación fue de 3,55.

Representación de los valores obtenidos en cada uno de los ítems y en las afirmaciones, siendo la tabulación de los resultados arrojados por la investigación los expuestos a continuación en la tabla 1 y 2.

GRADO EN QUE SE CUMPLE	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	TOTAL
Siempre	6	2	3	4	4	4	3	9	9	9	53
algunas veces si	10	12	2	6	10	6	9	6	9	5	75

Algunas veces si, algunas veces no	4	6	7	7	6	7	7	4	2	5	55
Algunas veces no	0	0	0	2	0	3	1	0	0	1	7
Nunca	0	0	8	1	0	0	0	1	0	0	10
<b>TOTALES</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>200</b>

Tabla 1. Evidencia la cantidad de respuestas por cada Item, en cada una de las afirmaciones.

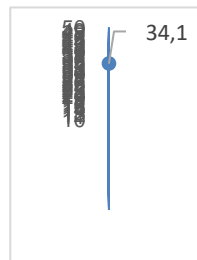
ENCUESTADOS	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
2	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	40
3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	32
4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	40
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
6	4	3	1	2	4	2	3	4	4	5	32
7	5	4	1	3	3	3	3	5	5	5	37
8	3	4	1	1	3	3	4	5	4	5	33
9	5	3	1	2	5	2	2	1	4	2	27
10	4	4	1	5	5	5	4	5	5	5	43
11	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38
12	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	47
13	4	4	1	3	4	4	3	5	4	5	37
14	5	4	1	4	4	4	5	5	5	4	41
15	4	3	1	3	3	4	4	5	5	4	36
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	35
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	37
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>76</b>	<b>52</b>	<b>70</b>	<b>78</b>	<b>71</b>	<b>74</b>	<b>82</b>	<b>87</b>	<b>82</b>	<b>754</b>

Tabla 2. Tabulación.

### VALORES ESTABLECIDOS QUINTIN DE LA INVESTIGACION

VALOR	QUINTIN
18	Q1
26	Q2
34	Q3
42	Q4
50	Q5

Los resultados generales evidencian un porcentaje promedio de 34,1, un porcentaje de 68% y se ubica en el Q4



### **Discusión.**

Cuando se referencia los tres sectores del alma expuestos por Aristóteles y se contrastan con los resultados evidenciados en esta investigación, se observa que con promedios por encima de 3, en la empresa Verum Grupo Empresarial han buscado fortalecer la motivación laboral de sus colaboradores, sin embargo, no se ha logrado impactar de manera eficiente en los tres sectores del alma para establecer o distinguir lo animado de lo inanimado (Cely Ávila, 2013), lo que se resuelve en la investigación, es acertado pensar que al ser humano no le basta con realizar acciones enfocadas, sino que también las clasifica y pondera, es por esto que es válida la teoría de Aristóteles cuando da entender que lo nutritivo, lo sensible y lo racional son el componente esencial para la estabilidad emocional hombre, por tal motivo es necesario que se trabaje todos los aspectos motivacionales del hombre para establecer un excelente clima laboral dentro de una empresa o institución.

En los resultados se logra instituir que la motivación laboral depende de las realidades mentales de cada persona y estas se fortalecen con diferentes estrategias de gestión laboral que desarrolle la empresa para mantener la eficiencia y productividad operativa de sus colaboradores, siendo objetiva la necesidad de vincular a esas estrategias, actividades enfocadas a impactar de forma positiva aspectos importantes del ser humano, como lo es la familia, lo social y lo económico; cuando se establece un equilibrio emocional en estos aspectos en la persona, se logra ejecutar el rendimiento individual del trabajador, siendo así evidente que la salud mental contribuye al desarrollo laboral eficiente con una relación laboral vinculante, es por esto que de acuerdo a la afirmación de que la relación directa entre la salud mental, el contexto laboral y el

comportamiento y la conducta del individuo (Rivera Porras, 2018) es la esencia que ejecuta el rendimiento productivo desde el talento humano, es acertada en esta investigación, toda vez que permite conocer que se debe profundizar en el desarrollo de actividades que vinculen el ambiente del individuo, es decir el universo en donde se desenvuelve el individuo en los momentos no laborales, esto con el fin de tener ambientes sanos que trasciendan e impacten de forma positiva el ambiente laboral y no dar paso a la percepción de que se cuenta con un bajo apoyo emocional y social (Mirna García-Méndez, 2015)

Se ha hablado desde los tiempos de platon que la conducta humana se forja por causas internas y externas, desde este ambito, los resultados nos resalta en cada uno de los items que componen la encuesta implementada, que un aspecto afectado podria llevar afectar el otro, siendo asi, se comparte que para mantener el clima laboral en sus mas altos estandares en una empresa, se debe realizar actividades que trasciendan al ambiente externo de cada colaborador y asi lograr situarlos en busca de lograr los objetivos generales de cada empresa que son: supervivencia, crecimiento y utilidades (Arce Burgoa, 2010)



### **Conclusiones.**

- Teniendo en cuenta los resultados, podemos evidenciar que Verum Grupo Empresarial, está desarrollando diferentes programas con el propósito de tener a los empleados altamente motivados, permitiendo expresar sus ideas, reconociendo la calidad humana con un trato amable, respetuoso y con un componente logístico adecuado para el desarrollo de las actividades, logrando así alcanzar sus objetivos y metas propuestas.
- Se identifica que la empresa genera oportunidades promoviendo programas que buscan fortalecer las competencias laborales, dando espacio para el crecimiento profesional del empleado y aprovechando el talento humano promoviendo a funciones de mayor responsabilidad y aumento salarial.
- Considerando que la compañía viene trabajando por un nivel de motivación alto, el cual está generando resultados paulatinamente; es necesario reforzar cada uno de estos aspectos, desde las necesidades más básicas como lo muestra Abraham Maslow desde su pirámide de necesidades, al punto de poder alcanzar la autorrealización en cada uno de los empleados, lo que fortalece a su vez un trabajo eficiente y un cumplimiento en los objetivos de la empresa.
- En definitiva para mantener la motivación intrínseca y extrínseca se debe tener en cuenta los siguientes factores motivacionales: Condiciones laborales, puesto de trabajo, Ambiente de trabajo y Nivel de autonomía, estos aspectos se implementan de diferentes formas que se alinean con las políticas estratégicas de la empresa.

### **Limitaciones.**

Para el desarrollo de esta investigación se dificultó el desarrollo de las actividades de campo, debido a que nos encontramos en diferentes puntos del país y no se contaba con el suficiente tiempo y presupuesto para poder realizarlas, sin embargo, se utilizó las diferentes herramientas virtuales para la ejecución de la investigación.

Los espacios dispuestos por la empresa para la aplicación de la encuesta, fue alternado con el desarrollo de actividades laborales de cada uno de los colaboradores, lo que permitió que el empleado respondiera de forma apresurada a cada una de las afirmaciones.

### **Recomendaciones.**

En futuras investigaciones sería acertado orientarlas a encontrar los factores externos operantes que afectan de manera negativa el desempeño o motivación laboral, toda vez que esta investigación mostró que la empresa Verum Grupo Empresarial implementa estrategias y planes internos para fortalecer la motivación laboral, pero se quedan cortos en trabajar el ambiente externo de los trabajadores.

## Referencias

- Arce Burgoa, L. G. (enero de 2010). Como Lograr Definir Objetivos y Estrategias Empresariales. *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942454010.pdf>
- Cely Ávila, F. E. (diciembre de 2013). Ciencia y dialéctica en el Tratado del Alma de Aristóteles. *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/414/41431644009.pdf>
- Daniela Zapata, V. B. (2019). Factores motivacionales de los empleados del área de sistemas de la Corporación Universitaria La sallista. Caldas, Antioquia. Obtenido de [http://repository.lasallista.edu.co/dspace/bitstream/10567/2630/1/Factores\\_motivacionales\\_empleados\\_area\\_sistemas%20.pdf](http://repository.lasallista.edu.co/dspace/bitstream/10567/2630/1/Factores_motivacionales_empleados_area_sistemas%20.pdf)
- De Lourdes Loaiza Massuh Eva María, S. T. (01 de enero de 2019). De Lourdes Loaiza Massuh Eva María, Salazar Torres Patricia María, Espinoza Roca Leonardo Roberto, Lozano Ro Clima Organizacional en la Administración de Empresas: Un Enfoque de Género. *recimundo*. Obtenido de <https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/354>
- Henao Osorio, M. C. (Junio de 2013). del surgimiento de la psicología humanística a la psicología. *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4978/497856284007.pdf>
- Jiménez, E. M. (2018). *Revisión Sistemática de Literatura acerca de la prevalencia de los estudios realizados en Colombia sobre la motivación laboral y su incidencia en la productividad de los colaboradores*. Bucaramanga : Universidad cooperativa de Colombia .
- Lévy-Leboyer, C. (2003). *La motivación en la empresa: Modelos y estrategias*. España: Edition d'organisation. Obtenido de [https://books.google.com.co/books?id=KRuxg13-UsgC&printsec=frontcover&dq=que+es+la+motivaci%C3%B3n&hl=es-419&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.co/books?id=KRuxg13-UsgC&printsec=frontcover&dq=que+es+la+motivaci%C3%B3n&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Lorduy, J. (15 de julio de 2021). Durante 2020, los empleados colombianos se sintieron muy satisfechos en sus trabajos. *La Republica*. Obtenido de <https://www.larepublica.co/empresas/durante-2020-los-empleados-colombianos-se-sintieron-muy-satisfechos-en-sus-trabajos-3202088>
- Maslow, A. (1991). *motivacion y personalidad*. España : Ediciones Diaz de Santos .
- McClelland, D. (1989). Estudio de la motivación humana. *Narcea Ediciones*. Obtenido de <https://psicuagtab.files.wordpress.com/2012/06/mcclelland-david-estudio-de-la-motivacion-humana.pdf>
- Mirna García-Méndez, S. R.-A. (2015). *Continuidad y cambio en la familia: Factores intervinientes*. Mexico: Manual moderno.
- Montes, S. (2020 de febrero de 2019). La combinación de diferentes generaciones puede ser benéfica para los procesos en una empresa. *La Republica*. Obtenido de <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/ocho-de-cada-10-personas-estan-insatisfechas-en-su-empleo-2830069>

- Ortega Alarcón Jaime Antonio, R. L. (07 de Junio de 2017). Ortega Alarcón Jaime Antonio, Rodríguez López Jorge Rafael. Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones. Colombia. *Revista Academia & Derecho*, Año 8, N° 14. Obtenido de <file:///C:/Users/javier/Downloads/1490-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2260-1-10-20180703.pdf>
- Ortiz Padilla Myriam, M. P. (2020). “Felicidad” asociada al bienestar laboral: categorización de variables. *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29063559004/html/>
- Peña Rivas, H. C. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Dinaelt*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011913>
- Perfomia, C. (24 de 07 de 2017). Perfomia. *¿Que piensan los colombianos sobre la motivacion laboral?* Obtenido de <https://performia.com.co/que-piensan-los-colombianos-sobre-motivacion-laboral/>
- Republica, C. d. (06 de Septiembre de 2006). Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones. Bogotá. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=66205>
- Republica, C. d. (s.f.). La Nueva Legislación Sobre el Acoso Laboral en Colombia (Ley 1010 De 2006). *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 239- 246.
- Rivera Porras, D. A. (Enero de 2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Repositorio Digital*. Obtenido de <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/2168>
- Yesenia Milagros Charaja Incacutipa, J. M. (08 de 10 de 2013). Satisfacción Laboral y Motivación de los Trabajadores de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo. *redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4498/449844867001.pdf>