MOTIVACIÓN EN TRABAJADORES DE LA EMPRESA SEA AND OIL LTDA EN TIEMPOS DE COVID-19

Daniela Carolina Benítez Martínez, María Camila Fuentes González, Lizeth Andrea Peña Quiñones

Docente Tutor

Christian Yamir Mora Bustos

Nota de autor: Este trabajo fue realizado por Daniela Carolina Benítez Martínez, María Camila Fuentes González, Lizeth Andrea Peña Quiñones para la División de Ciencias de la Salud de la facultad de Psicología en la Universidad Santo Tomás, sede campus San Alberto Magno de Bogotá, Colombia, para obtener el título como profesionales en Psicología.

Correos Electrónicos: danielabenitez@usantotomas.edu.co, maria.fuentes@usantotomas.edu.co, lizeth.pena@usantotomas.edu.co.

Agradecimientos

Dedico mi tesis a mi familia, Samuel, Nohora, Lina, Daniel y Juelita, como agradecimiento por el apoyo incondicional que siempre me brindaron día a día en el trascurso de mi carrera profesional, a la Universidad y a mis maestros por brindarme tan valioso conocimiento.

Lizeth Andrea Peña Quiñones

Le agradezco enormemente a mi abuelita y a mi abuelito (QEPD), a mi madre, a mi padre, a mi hermano y mis tíos, quienes fueron los que confiaron en mi desde el comienzo, apoyándome en todo momento y brindándome herramientas como el amor, dedicación y perseverancia para ser quien soy y seguir creciendo en todos los aspectos de mi vida; aquí plasmo todo mi esfuerzo como muestra de agradecimiento para ustedes.
A mis compañeras, amigas y colegas de tesis, quienes con gran dedicación y esfuerzo sacamos adelante nuestra investigación y culminamos esta etapa educativa que trajo consigo nuestro eslabón profesional.
A la Universidad Santo Tomás y a todos mis docentes quiénes aportaron en este proceso como una guía y formación para poder ser una excelente profesional.

María Camila Fuentes González

Agradezco enormemente a todos aquellos que estuvieron acompañándome durante el proceso de mi carrera universitaria. Principalmente a mi familia, Cristina, Armando, Oscar, Julián, Gloria, Marlen, Yeison y por supuesto a mi hija Renata quienes han sido mi apoyo incondicional, mi motivación y mi gran compañía frente a los retos presentados. Agradezco a mis compañeras de tesis por el interés y dedicación. A la Universidad Santo Tomas y sus valiosas instalaciones. A mis maestros quienes con su paciencia y dedicación me brindaron de la mejor manera su conocimiento.

Daniela Carolina Benítez Martínez

Tabla de Contenido

Resumen……4
Abstract……5
Introducción……6
Justificación……7
Problematización……9
Antecedentes Investigativos……9
Planteamiento del Problema……15
Objetivos……16
Objetivo General……16
Objetivos Específicos……16
Marco Teórico……17
Marco Epistemológico……20
Marco Disciplinar……21
Marco Multidisciplinar……21
Marco Legal……22
Marco Institucional ……24
Metodología……26
Instrumentos ……27
Descripción de Estrategias……29
Consideraciones Éticas.. ……31
Resultados……33
Discusión……52
Conclusiones……57
Aportes, Alcances, Limitaciones y Sugerencias ……59
Aportes ……59
Alcances y Limitaciones ……59
Sugerencias ……60
Referencias ……61
Anexos
Anexos 1. Hojas de vida …….. 65
Anexo 2. Carta de Aval ……71
Anexo 2. Carta de conflicto de intereses ……72
Anexo 3. Consentimiento informa participantes ……73
Anexo 4. Instrumento ……76
Anexo 5. Cronograma ……77
Anexo 6. Presupuesto ……79

Resumen

Con este trabajo investigativo se pretende entender el fenómeno de la motivación en los trabajadores de la empresa SEA AND OIL LTDA en tiempos de Covid-19, para obtener una visión amplia de cómo se comprenden actualmente estas dos variables. La teoría de la motivación humana de Abraham Maslow indica mediante una jerarquía ascendente ciertos factores y necesidades que motivan al ser humano. La teoría de motivación e higiene de Hezberg se basa en la relación que existe entre el trabajador y la actitud que desenvuelve en su entorno laboral. Se lleva a cabo una investigación descriptiva participativa, y se realiza un reconocimiento del contexto, una comprensión de las dinámicas laborales y los conceptos que tienen los treinta participantes frente al fenómeno, se obtiene una comprensión de cómo viven la motivación en tiempos de pandemia utilizando el cuestionario MbM Gestión por Motivación realizado por Sashskin, en este se encontró que existe una correlación directa con las necesidades de protección, seguridad y motivación en tiempos de Covid-19 en los trabajadores de la empresa, por otro lado, más del 50% de los trabajadores no se vieron afectados negativamente en relación con su motivación. Los trabajadores manifestaron que no solamente la emergencia sanitaria afectó su contexto laboral sino también en diferentes aspectos de su vida. Finalmente, se concluye la necesidad de reevaluar este fenómeno, ya que la motivación puede verse afectada directa o indirectamente tanto negativa como positivamente, teniendo en cuenta que es uno de los aspectos psicológicos indispensables del ser humano.

Palabras clave: Motivación, Covid-19, pandemia, desempeño laboral, cotidianidad.

Abstract

This investigative work aims to understand the phenomenon of motivation in the workers of the company SEA AND OIL LTDA in times of Covid-19, to obtain a broad vision of how these two variables are currently understood. The theory of human motivation of Abraham Maslow indicates through an ascending hierarchy certain factors and needs that motivate the human being. Hezberg's theory of motivation and hygiene is based on the relationship that exists between the worker and the attitude that he develops in his work environment. A participatory descriptive research is carried out, and a recognition of the context is carried out, an understanding of the labor dynamics and the concepts that the thirty participants have in front of the phenomenon, an understanding of how they live motivation in times of pandemic is obtained using the MbM Management by Motivation questionnaire carried out by Sashskin, in which it was found that there is a direct correlation with the needs for protection, safety and motivation in times of Covid-19 in the company's workers, on the other hand, more than 50% of the Workers were not negatively affected in relation to their motivation. The workers stated that not only the health emergency affected their work context but also different aspects of their lives. Finally, the need to reevaluate this phenomenon is concluded, since motivation can be affected directly or indirectly both negatively and positively, taking into account that it is one of the indispensable psychological aspects of the human being.

Keywords: Motivation, Covid-19, pandemic, job performance, daily life.

Introducción

Varela., Duarte, Salazar, Lema y Tamayo (2011) indican que en cuanto el impacto emocional, se ha encontrado que una persona con baja motivación tiene mayor probabilidad de padecer insomnio, depresión, ansiedad, estrés, entre otros.

La motivación juega un papel sumamente importante, debido a que cuando una persona sufre de problemas emocionales y de salud, pueden estar involucrados tres factores psicológicos: cognición, emoción y motivación, siendo este último factor un determinante para que las personas lleven a cabo cierto tipo de comportamientos y acciones (Reynaga, Vázquez, Verdesoto, Jiménez y Morales, 2016), sin embargo, las personas cuando tienen conocimiento de un factor ambiental que atenta contra su salud física y emocional pueden manifestar en ellos diferentes patrones comportamentales para sobrellevar dicha situación, y un estilo de vida diferente al que se tenía así como la adaptación que se lleva a cabo actualmente por el Covid-19. Donde se deben garantizar todos los protocolos de bioseguridad, teniendo en cuenta lo establecido por profesionales de la salud para poder asistir a lugares públicos.

La motivación es un fenómeno complejo y esta investigación se define a partir del enfoque humanista articulando la teoría de la motivación humana de Maslow y la teoria de motivación e higiene de Hezberg ya que permite ver la jerarquización de necesidades del ser humano, y así, poder identificar cuáles son los impulsos para llevar a cabo diferentes comportamientos; estas dos teorías mencionadas anteriormente abarcan la motivación en relación con los impulsos de las conductas que pueden llegar a presentar los participantes a partir de su autorrealización.

Es importante tener en cuenta que esta investigación complementa diferentes vacíos de conocimiento que se tienen frente al tema en relación con la motivación y el Covid-19 dentro de un contexto laboral, donde se considera pertinente este estudio dentro del área de la psicología, comprendiendo la motivación a partir del enfoque humanista, trabajando así, con los procesos internos de las personas quienes están participando en la investigación.

Justificación

La presente investigación quiere dar a conocer la motivación que tienen los trabajadores de la empresa SEA AND OIL LTDA en tiempos de Covid-19.

Aunque existen investigaciones al respecto, esta investigación busca profundizar en el conocimiento de este fenómeno multicausal en los trabajadores quienes se encuentran trabajando de forma presencial y virtual actualmente, logrando hallar un contraste entre los antecedentes y este trabajo investigativo.

Se trabaja este tema para comprender el funcionamiento psicológico en relación con las necesidades que conllevan a la motivación y así mismo, poder entender los diferentes factores que motivan a los trabajadores que atraviesan la emergencia sanitaria de estos tiempos del Covid-19.

En la revisión de los estudios frente a la motivación y el Covid-19, no se ha encontrado suficiente información, ya que según el Ministerio de Salud y Protección social (2020) el nuevo Coronavirus catalogado como (Covid-19) por la Organización Mundial de la Salud, lo señala como una emergencia importante en la salud pública internacionalmente, debido a que se han identificado casos en todos los continentes, lo que significa que toda la población a nivel mundial puede ser propensa a verse afectada por nuevos aspectos, como lo es la contingencia sanitaria.

Razón por la cual se considera pertinente estudiar la motivación de los trabajadores en tiempos de pandemia, por la cual estamos viviendo actualmente y se espera que este trabajo genere conciencia para que los trabajadores de la empresa con la cual estamos trabajando comprendan la situación que se vive actualmente, debido a que se tienen en cuenta diferentes variables tales como: edad, género, estado civil, cargo, presencialidad en el entorno laboral, necesidades de protección y seguridad, necesidades sociales y de pertenencia, necesidades de autoestima y autorrealización contemplando diferentes aspectos de la motivación para determinar cuáles de ellos tienen una relación directa o indirecta en los trabajadores, y de esta manera comprender la importancia de este factor psicológico basado en las conductas humanas.

Realizar esta investigación en este tipo de población permite comprender cuales son los posibles factores motivacionales que tienen los trabajadores que realizan laborales de manera presencial durante la cuarentena y pertenecen a una población con mayor riesgo a

padecer Covid-19, quienes están expuestos de manera constante con el medio ambiente y comparten su mayoría de tiempo con personas externas, realizando labores administrativas y funciones operativas.

Esta investigación se realiza de manera presencial en la empresa SEA AND OIL LTDA de Bogotá, en compañía de 30 trabajadores de cargos administrativos y operativos en donde se les aplica el cuestionario MbM gestión por Motivación junto con una pregunta anexa que indaga acerca de la motivación y el Covid-19, ya que estas personas están trabajando de manera constante en un contexto virtual y presencial.

De acuerdo con el grupo de investigación psicología, salud, trabajo y calidad de vida de la facultad de psicología Universidad Santo Tomás (2017), se pretende contribuir al conocimiento de estos fenómenos, aportándole a la psicología organizacional una nueva perspectiva y comprensión en cuanto a la motivación que tienen los trabajadores con el Covid-19, el cual implica una nueva adaptación y normalidad en los trabajadores y asimismo, en los contextos laborales, lo que está relacionado con diferentes aspectos de la vida cotidiana y personal ya que la pandemia en un fenómeno el cual tiene repercusiones en todos los contextos donde se sitúan las personas.

Esto implica nuevos retos para continuar estudiando dicho fenómeno donde se pretende seguir analizando e identificando las necesidades que impulsan a un trabajador a seguir sus labores y no detenerse ante una emergencia de salud pública a nivel mundial. Este tipo de investigaciones son innovadoras ya que la pandemia dio inicio en Colombia a partir de marzo del 2020.

Problematización

Investigar sobre el fenómeno de la motivación permite comprender cómo se encuentran y se sienten las personas que trabajan y desempeñan sus labores en simultáneo en épocas de confinamiento, donde se puede ver afectada la salud emocional en relación con los procesos adaptativos, donde la mayoría de las personas han tenido que modificar sus condiciones de trabajo en términos de horarios, espacios laborales, relaciones interpersonales, entre otros cambios requeridos para proteger la salud sin dejar a un lado el ámbito laboral. Es por esta razón que se considera pertinente estudiar la motivación de los trabajadores en la empresa SEA Y OIL LTDA, teniendo en cuenta que la nueva modalidad ha generado implicaciones a quienes han llevado a cabo su trabajo de manera presencial y virtual por estos tiempos de pandemia.

De acuerdo con lo mencionado anteriormente en la actualidad se está atravesando por una situación inesperada a causa de la pandemia del Covid-19, la cual tiene como características generales afectar a las personas, causando infecciones respiratorias, daños en órganos vitales del cuerpo y una temperatura corporal elevada. Además de esto, Hernandez (2020) afirma que la salud mental también se ve afectada por la cuarentena, ya que se incrementa la probabilidad de padecer problemas psicológicos debido al distanciamiento social y al hecho de permanecer en un mismo lugar por mucho tiempo y pueden llegar a presentarse posibles síntomas de ansiedad, depresión y estrés, generando así, cambios y pérdidas en diferentes aspectos, entre ellos, emocionales, económicos, y sociales.

Por otra parte, Balluerka *et al*. (2020) enuncian que una pandemia puede ir acompañada de distintas fuentes de estrés como lo puede ser: el miedo a la infección por virus y enfermedades, sentimientos de frustración y aburrimiento, miedo a no poder cubrir las necesidades básicas y no disponer de información clara y concisa para actuar.

Según Occupational Safety and Health Act (1970) las personas encargadas de preparar y planear las estrategias para afrontar la situación actual, deben realizar constantemente una actualización y renovación de los planes para abordar distintos riesgos de exposición específicos, como fuentes de exposición, rutas de transmisión y otras características únicas del SARS-CoV-2, a pesar de las renovaciones que se deben realizar en consideración con un plan de contingencia positivo para la organización. Por otra parte, los directivos de diferente empresas e instituciones que no se han preparado para eventos de emergencia sanitaria, deben prepararse a sí mismos y a sus trabajadores para evitar el

empeoramiento de las condiciones del brote y evitar contagios en los lugares de trabajo. Estas modificantes involucran cambios relacionados con el absentismo, cambios en los patrones de comercio, por lo que se recomienda que cada organización debe tener siempre medidas preventivas para evitar la propagación del virus de persona a persona y velar por el bienestar general de cada uno de los miembros de la entidad.

Según el Ministerio de Salud y Protección Social (2020) el nuevo Coronavirus catalogado como Covid-19 por la Organización Mundial de la Salud, indica que esta infección se produce cuando alguna persona infectada tose o estornuda, expulsando partículas que entran en contacto con otras personas.

De acuerdo con lo mencionado anteriormente; el primer caso confirmado en Colombia fue el 6 de marzo y hasta la fecha hay más de 818 mil casos confirmados, dando una cifra de más de 33 mil millones de personas contagiadas a nivel mundial, obteniendo una tasa de letalidad de 3.01%. Por esta razón, se considera importante estudiar el fenómeno de la motivación ya que facilita brindar herramientas y conocimientos frente a la protección de la salud física y emocional en relación con el desempeño de los trabajadores en una empresa actualmente.

Según Arribasplata y Palomino (2020) el estudiar la motivación nos permite comprender términos de comunicación, toma de decisiones, gestión empresarial y modelos de liderazgo. Por otra parte, Añez (2006) afirma que la desmotivación puede generar en los trabajadores falta de comunicación, liderazgos no compartidos, procesos de gestión complejos y lentos e inadecuadas en relación con las condiciones laborales, físicas y ambientales.

El vacío de conocimiento se fundamenta principalmente en comprender el desarrollo de este fenómeno y cómo se está percibiendo actualmente la motivación en este momento coyuntural y de qué manera impacta la percepción de los trabajadores en su contexto organizacional en tiempos de Covid - 19 en relación con el confinamiento, el aislamiento preventivo y la adopción de medidas para esta nueva realidad, así como lo argumenta Díaz *et al*. (2014) afirma que “los contextos laborales han tenido que sufrir varias transformaciones, en donde la remuneración salarial ha dejado de ser un elemento principal para motivar a los trabajadores mientras que otros factores tales como los horarios, funciones y/o responsabilidades han sido posibles determinantes para estimular a las personas en sus contextos laborales” (p.59).

Dada esta situación, es importante comprender que la motivación es un factor importante para alcanzar los diferentes objetivos trazados por una empresa, y además es un aspecto psicológico cambiante en el tiempo, donde las empresas pueden llegar a tener mayor productividad cuando sus trabajadores se encuentran altamente motivados, articulando en ello factores como un buen ambiente laboral donde el trabajador desempeña sus funciones.

De acuerdo con el teletrabajo, el ambiente laboral debe ser igual de importante al de un trabajo presencial ya que la comunicación es parte fundamental para el desarrollo de las funciones asignadas dentro de una empresa; cabe resaltar que el teletrabajo tiene las mismas cargas laborales que el trabajo presencial.

Tanto para la empresa donde se lleva a cabo esta investigación como para las demás organizaciones, se considera que estudiar la motivación ayuda a comprender el nivel de satisfacción con el que trabajan los colaboradores de las empresas y la importancia que tiene este aspecto para que cada uno de ellos se sienta a gusto en su entorno laboral, y las compañías puedan tener un mejor rendimiento.

De acuerdo con lo mencionado anteriormente, según Cerón (2015) afirma que la motivación está relacionada con la productividad de los trabajadores, ya que la eficiencia genera un mayor beneficio en la organización, si esto no se cumple, puede repercutir e influir de manera negativa en el desempeño de la misma. Además, encontró que la motivación puede verse reflejada en relación con su líder, es decir, que, si los trabajadores manifiestan tener un buen líder, esto permite confianza y respeto lo que genera un mejor desempeño en la organización, motivo por el cual el estudio de la motivación implica una amplia magnitud en la manera en cómo se llevan a cabo las funciones internas de una empresa ya que genera repercusiones tanto negativas como positivas.

Según el observatorio de RRH basado en el estudio de sodexo (s.f.), los resultados arrojaron que los equipos de trabajo motivados rinden 44% más y aumentan un 27% el compromiso de los trabajadores, brindando así, un mayor rendimiento y crecimiento dentro de la compañía.

En relación con la productividad Koontz y Weihrich (como se citó en Esteves, 2015), argumentan que la productividad es la correlación que existe entre la calidad de los bienes y servicios de la empresa y la cantidad de los recursos que se utilizan, lo que está sumamente relacionado con el área de producción, donde se puede inferir que entre más motivados

puedan estar los trabajadores de una empresa mejor será la producción de los bienes, servicios y recursos.

De acuerdo con lo mencionado anteriormente, según Cerón (2015) los factores motivacionales afectan o influyen en el rendimiento, es por esto que la motivación es un fenómeno importante para que la empresa tenga un mejor rendimiento y los resultados estén en pro a fortalecer el buen desempeño laboral de los trabajadores.

En relación con los resultados y las investigaciones mencionadas anteriormente, la magnitud que tiene la motivación negativa en las organizaciones, se puede evidenciar en la: insatisfacción laboral a causa de una frustración, sensación de desigualdad, escasa interacción con jefes y colegas, mala remuneración, problemas de comunicación, entre otros.

Según Soriano (s.f.) los trabajadores que no están motivados no producen, pierden calidad y competitividad; las personas no motivadas para vivir son serias aspirantes a la indefensión aprendida. Esto se da porque la productividad está correlacionada con la motivación de los trabajadores. El autor asegura en la investigación que las personas con baja motivación presentan poco interés y persistencia en las labores realizadas, perdiendo así conocimiento, curiosidad y eficacia, lo que puede perjudicar de manera significativa al funcionamiento de una empresa en términos de tiempos, estructura y organización. Por otra parte, asegura también que, los trabajadores poco motivados se inclinan por realizar las tareas más fáciles y por dejar las más difíciles a sus compañeros, afectando la interacción entre colegas, ya que no se mantiene equidad entre las tareas complejas y las más sencillas, lo que se puede evidenciar muy a menudo en los diferentes contextos cotidianos como el académico, el laboral o hasta en las responsabilidades del hogar.

Por esta razón Peña (2015) indica en la investigación que el entorno empresarial y social se ha distinguido por la fuerte globalización de estos tiempos y la nueva tecnología, debido a esto se ha revolucionado la competencia empresarial poniendo a disposición de todas las empresas los mismos recursos competitivos; para esto, las empresas han adquirido mayores ventajas competitivas para poder llevar a la organización hacia el éxito donde se ve involucrada la efectividad de gestión para un sostenimiento a largo plazo que ayuda a la conservación de los objetivos de la empresa, y así, el individuo pueda realizar sus tareas correspondientes, ya que unos de los requisitos para llegar a la motivación es: que el individuo pueda hacerlo (medios), que tenga conocimiento para hacerlo (aptitudes y habilidades) y que quiera dar todo de sí (motivación).

Por otro lado, González (2002) afirma que la competencia esencial de las organizaciones es intensificar estrategias que permitan una asertiva motivación laboral, con esto se dará la creación de vínculos significativos los cuales establecerán armonía y equilibrio entre la organización y sus empleados, de igual manera, esto ayudará a compensar necesidades básicas en donde se verá ligada la satisfacción sintiéndose útil y valorado, creando así, un sentido de pertenencia y, trabajando favorablemente brindando un entorno laboral positivo, creando un método de distinciones y mejoramiento laboral, las cuales se hacen necesarias para contribuir al rendimiento laboral de los empleados en la organización.

Según Peña y Villón (2017) los factores que intervienen en la motivación laboral contribuyen a la satisfacción del logro de las metas propuestas. Entre los factores se pueden encontrar: la presencia de una relación laboral donde figure la satisfacción, motivación y desempeño; predominio de las expectativas y las compensaciones en cuanto a la satisfacción laboral; clima laboral positivo en donde el trabajador encuentre el confort y resultados de la satisfacción laboral. Es importante tener en cuenta que los trabajadores motivados anhelan obtener los resultados planteados y las compensaciones motivacionales las cuales son el producto de lo que se obtiene.

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo (2020) establece que a partir de los cambios que ha generado la pandemia del Covid-19 muchas empresas reconocen las ventajas del trabajo desde casa, mientras que a otras les ha costado la transición. Entre las razones que más han preocupado a ciertas organizaciones, se encuentra: el trabajo administrativo el cual no ha sido digitalizado y las normas y procedimientos internos necesarios para el teletrabajo. En un estudio realizado por Baert, Lippens, Moens, Sterkens y Weytjens (2020) se encontró que aproximadamente un 49.9% de las personas encuestadas temen un efecto negativo en sus salarios, el 27,5 % temen un impacto significativo en su motivación personal frente al trabajo y el 26,2% sienten temor a haber perdido una promoción o ascenso si no hubiera ocurrido la crisis del Covid 19.

De acuerdo con lo mencionado anteriormente se puede deducir que el salario es un requisito, pero no una condición imperativa para que los trabajadores se mantengan motivados. Cabe entonces destacar que la motivación no resulta ser la misma para todas las personas, dado que, cada trabajador tiene sus propios y únicos motivantes para desempeñar sus labores.

Teniendo en cuenta, el Observatorio de RRHH (2020) trabajar desde casa puede ser un desafío para los trabajadores en organizaciones, en donde se ve estrechamente ligado la desmotivación con la ansiedad debido al confinamiento y la crisis económica; además de esto, la falta de contacto personal y la distancia puede originar una pérdida de identidad de la persona con la empresa. Para esto es importante que se trabaje la motivación laboral durante situaciones críticas como la que estamos viviendo actualmente a causa del Covid-19, esto a partir del estudio mencionado anteriormente de Sodexo (s.f).

Se considera que la motivación puede tender a aumentar en tiempos de Covid-19 para algunas personas, ya que según Charlier (2017) el empleado se encuentra en la comodidad de su hogar, teniendo más autonomía para gestionar el tiempo y para organizar el trabajo, cuenta con mayor flexibilidad si se llegara a presentar una urgencia personal; si el trabajo en casa se organiza correctamente, se reducirá el estrés a lo largo de una jornada laboral. Por otra parte, no se pueden dejar de lado los inconvenientes que surgen frente al trabajo en casa como la dificultad para supervisar, disminución de la cohesión del equipo, tomando de referencia al autor, se puede tender a disminuir la motivación ya que el hecho de estar en casa puede hacer que el rendimiento sea menor para algunas personas que pueden o no contar con los recursos suficientes para llevar a cabo su trabajo desde casa.

Es importante considerar que las personas que se encuentran trabajando de manera presencial, pueden llegar a sentir miedo al exponerse a la nueva realidad, saliendo de su casa y entendiendo que el Covid-19 es una pandemia fácilmente de contraer, por lo que la motivación probablemente puede verse afectada con el simple hecho de salir de casa, exponerse a lugares públicos, trabajar con más personas que vienen de otros entornos, etc. Además, se encontró que el mayor desafío del trabajador es auto disciplinarse y poner barreras claras entre el tiempo dedicado a su trabajo y el que destina a su vida privada, inconscientemente si el trabajador se queda en pijama o en zapatillas de casa, será más difícil encontrar la motivación para ejercer productivamente en su jornada laboral. Se considera que esta idea es asertiva teniendo en cuenta que el trabajador desde su casa tiene un mayor confort y esto puede afectar el rendimiento, ya que las personas tienden a ser más autónomas en el momento que realizan sus funciones de trabajo, sus condiciones cambian y es por esta razón que se considera importante poner especial atención a establecer objetivos diarios y prioridades, que se puedan llevar a cabo durante un día laboral, para mantener la motivación al constatar los resultados de las actividades llevadas a cabo y para que los superiores de la organización puedan evaluar el progreso real del trabajo en casa.

Esta investigación descriptiva está articulada con la línea de investigación de psicología y desarrollo social de las organizaciones y del trabajo, con el grupo de investigación psicología, salud, trabajo y calidad de vida de la facultad de psicología, donde se pretende aportar a esta línea los conocimientos de la motivación ya que atravesar por una pandemia mundial trae consigo consecuencias en los contextos laborales, y de esta manera poder aportar a la psicología la comprensión de este nuevo fenómeno y aprender a adaptar una nueva realidad por un tiempo prolongado.

A partir de lo anterior surge la pregunta problema: *¿Cómo se presenta el fenómeno de la motivación en el ámbito laboral en tiempos del Covid -19?*

Objetivos:

Objetivo General

Entender el fenómeno de la motivación en la empresa SEA AND OIL LTDA en los cargos operativos y administrativos en tiempos de Covid-19.

Objetivos Específicos

- Identificar el impacto del Covid-19 en la motivación de los trabajadores.
- Conocer la importancia de la motivación en los trabajadores de la empresa SEA Y OIL LTDA en tiempo de Covid- 19.
- Describir las razones que motivan a los colaboradores de la empresa SEA Y OIL LTDA para desempeñar sus funciones.

Marco Teórico

La motivación es un aspecto netamente necesario en la vida del ser humano, dirigido por diferentes factores, ya sean internos o externos del medio ambiente y que intervienen e influyen en las actitudes de la persona de manera individual. De acuerdo con esto, se ha tomado de referencia diversos autores que desarrollan importantes ideas sobre la motivación laboral y que se encuentran muy de la mano con lo que busca la presente investigación, logrando obtener orientación e ideas beneficiosas para el desarrollo de la misma.

Motivación

Hackman y Oldham (1976) plantea que existe evidencia sustancial sobre los diferentes tipos de personas; aquellas que suelen reaccionar de acuerdo a la complejidad y desafíos de sus trabajos que se basan directamente del tipo de necesidad individual; adicionalmente refiere que, la motivación laboral positiva, se impulsa mediante recompensas autogeneradas y de esto dependen los estados psicológicos de las personas y los resultados darán el buen desempeño. Entre más alto estén los estados psicológicos mejor será la motivación interna de cada persona.

Por otra parte, Sashskin (1996) afirma que el punto de partida para entender la motivación es a partir del individuo. Entendiéndose como un proceso único e individual que se manifiesta de diferentes formas en cada persona. Además, asegura que si se comprende lo que motiva a las personas se puede aplicar ese conocimiento en pro de las organizaciones.

Se encuentra comprensible esta afirmación teniendo en cuenta que cada individuo es un ser único e irrepetible, con características y pensamientos parecidos, pero no idénticos, que los define a cada uno como un ser racional y capaz de elegir lo que mejor convenga buscando siempre el bienestar personal. En este caso, cada sujeto tendrá sus razones para saber que los motiva a desarrollar X o Y actividad.

La teoría de la motivación e higiene, de acuerdo con Herzberg, como se citó en Hackman y Oldham (1976) propone que existen diferentes determinantes para la satisfacción laboral en los trabajadores de una organización; por consiguiente la motivación intrínseca tiene en cuenta el reconocimiento, logros, responsabilidades, y crecimiento personal, donde estos factores son llamados motivadores, los cuales ayudan de manera eficaz a motivar a los trabajadores en su contexto laboral y reconocer en ellos un esfuerzo superior de acuerdo con su buen desempeño laboral. Además, se menciona que cuando un trabajador presenta

insatisfacción laboral, es causada por ciertos factores higiénicos, donde las motivaciones extrínsecas de su contexto organizacional, se ve reflejado en las prácticas de supervisión en sus líderes, las modalidades de pago y las condiciones de trabajo, entre otras.

La teoría de la motivación humana de Abraham Maslow, es una teoría humanista, la cual establece que las necesidades humanas se organizan en jerarquías de prepotencia, es decir, una necesidad generalmente se basa en la satisfacción previa de otra necesidad. La teoría comprende diferentes tipos de necesidades como lo son: las necesidades fisiológicas (las más prepotentes de todas las necesidades), necesidades de seguridad, necesidades de amor, afecto y pertenencia, necesidades de estima y necesidades de autorrealización. Las necesidades se presentan de diferentes formas de una persona a otra y pueden tener diferentes significados para cada uno de los individuos (Green, 2000).

De acuerdo con las categorías mencionadas anteriormente Sashskin (1996) define cada una de la siguiente manera:

- Necesidades fisiológicas: es la categoría más básica de la motivación y está orientada hacia la supervivencia. Todas las personas nacen con estas necesidades, que hacen referencia a la comida, el agua, el aire, etc.
- Necesidades de seguridad: estas necesidades se centran en la seguridad económica y en un nivel de vida confortable. Las satisfacciones de estas necesidades están estrechamente relacionadas con el dinero y son principalmente importantes para las personas que carecieron de ellas en el pasado.
- Necesidades de amor, afecto y pertenencia: se relacionan con la interacción social; mide el sentimiento, la necesidad de identidad de grupo y las relaciones interpersonales positivas.
- Necesidades de autoestima: hace referencia a la búsqueda del valor como individuos para sentirse importantes y valiosos.
- Necesidades de autorrealización: se considera el nivel superior de la motivación humana. Es la búsqueda del autodesarrollo y el esfuerzo por llegar a ser todo lo que el individuo desea alcanzar ser.

Por otro lado, Pardo y Rodriguez (2020) argumentan que el trabajo en casa se ha ido implementando tras diversos tipos de crisis, ya sean financieros, políticos, económicos o de salud, como se pudo evidenciar este año 2020, debido al Covid-19, donde las personas que

trabajan en una empresa tienen nuevas posibilidades de tener un trabajo desde casa y encontrar beneficios tras la nueva modalidad de trabajo.

Esta situación implica tener en cuenta aspectos de costos, contar con los recursos necesarios y la inflación de los servicios públicos y privados del trabajador donde esté llevando a cabo su labor. Es importante tener en cuenta que los indicadores de productividad de una empresa pueden verse modificados tanto positiva como negativamente, dado que el trabajo en casa implica que los trabajadores lleven a cabo sus funciones con un alto grado de autonomía con respecto a las áreas administrativas, mientras que las áreas operativas se ven implicadas ya que deben contar con los protocolos de bioseguridad para asistir al sitio de trabajo manteniendo el auto-cuidado dentro y fuera de la organización, lo que también puede afectar directamente a la productividad de la misma.

Reyes (2014) sugiere que el teletrabajo es una herramienta que se caracteriza por la prestación del servicio sin requerirse la presencia del trabajador en un sitio específico y por la prestación del servicio mediante las TIC - Tecnologías de la Información y la Comunicación - establece que el teletrabajo es una nueva modalidad laboral que trae consigo beneficios como el aumento de productividad, disminución del ausentismo laboral, ahorro de dinero, mejora en los lazos familiares, entre otros.

Villasmil (2020) afirma que el teletrabajo ha tenido gran relevancia, ya que muchas personas están trabajando de esta manera debido al aislamiento preventivo. Distingue 3 categorías relacionadas en tiempos de pandemia por Covid-19: El teletrabajo, el trabajo remoto y el trabajo a distancia. El trabajo a distancia identificado como aquel que se presta fuera del espacio físico de la organización, el cual se puede realizar sin necesidad de las herramientas TIC, en comparación del teletrabajo, ya que se encuentra mediado por instrumentos tecnológicos, informáticos y/o comunicacionales.

El Covid-19 ha llevado a cabo ciertas eventualidades tanto en el plano sanitario, el social y económico, obligando a las empresas a cambiar su forma de operar, donde según Battat (2020) afirma que empezar a laborar con el trabajo remoto es algo positivo puesto que permitirá evolucionar y transformar procesos obsoletos, y aunque muchas organizaciones han empleado esta forma de trabajo a lo largo de los años, esto se ha convertido en una necesidad debido a los tiempos de Covid-19.

Este es un reto que trae consigo nuevas oportunidades digitales, pero también conlleva desafíos de la nueva realidad que afrontamos en los últimos meses. Seguido a esto,

Battat (2020) afirma que se deben asegurar ciertas herramientas operativas y de seguridad necesarias para que los empleados hagan sus correspondientes tareas con plena seguridad ya que los ciber delincuentes son rápidos aprovechándose de los trabajadores remotos distraídos, de los dispositivos personales y computadores desprotegidos lo que puede traer consigo un desbalance negativo a la empresa y a la persona trabajadora

Marco Epistemológico

Esta investigación se aborda desde un paradigma empírico analítico, el cual comprende una perspectiva positivista en donde prima la objetividad sobre otros elementos.

Tener como principio la objetividad asume a su vez la replicabilidad de las investigaciones y por lo tanto la posibilidad de verificar el conocimiento generado (Inche *et al,* 2003). Con relación a la investigación lo que se busca es realizar un análisis con enfoque cuantitativo ya que tiene en cuenta una perspectiva teórica y determinan variables en el contexto de la empresa SEA AND OIL LTDA con respecto a la motivación, donde se analizan los resultados obtenidos a partir de métodos estadísticos y se extraen las conclusiones de la investigación. Así mismo, los análisis estadísticos se obtendrán de un proceso basado en la experiencia de la población midiendo la problematización por medio de la prueba dada en el fenómeno.

Por otra parte, la forma de operacionalizar el constructo "motivación" es a través de las definiciones de las escalas de necesidades proporcionadas por el cuestionario MbM, gestión por motivación, las cuales son: necesidades de protección y seguridad, necesidades sociales y de pertenencia, necesidades de autoestima y necesidades de autorrealización.

Teniendo en cuenta el marco epistemológicos del trabajo en relación con el paradigma empírico analítico se pretende articular la investigación se lleva a cabo a partir de un enfoque humanista ya que Villegas (1986) argumenta que las categorías del movimiento de la psicología humanista están orientadas a provocar experiencias o a aumentar los diferentes estados de conciencia que puedan llegar a tener las personas y en este caso los trabajadores de la empresa SEA AND OIL LTDA de forma indiscriminada.

Marco disciplinar

Según Riveros (2014) la psicología humanista ayuda a comprender los diferentes fenómenos psicológicos y es por esta razón que se considera estudiar la motivación a partir de este enfoque humanista, debido a su complejidad, ya que a partir de las teorías planteadas

anteriormente, permite entender la jerarquización de necesidades del ser humano, la manera en que se encuentra motivado por diferentes factores o aspectos que lo motivan a desarrollar alguna actividad, y así, poder identificar la manera del comportamiento en un contexto laboral puede estar relacionado con la motivación de los trabajadores.

Según el Departamento de Psicología de la Salud de la Universidad de Alacante (2009, diapositiva 5) la motivación se define desde la psicología como la necesidad o el deseo que activa y dirige el comportamiento, que lo dirige y subyace a toda tendencia por la supervivencia, además, manifiesta que la motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo determinado.

Por otra parte, Palmero (s.f.) sostiene que la motivación hace referencia a un proceso adaptativo de un organismo, que le impulsa y le dirige hacia una acción determinada. El proceso implica la interacción del individuo con el medio ambiente, en el cual los factores externos influyen en los factores internos y activan al organismo hacia la búsqueda de algún objetivo o meta que le es satisfactorio. Además, establece que la motivación inicia con un estímulo interno o externo que genera en el individuo la necesidad de realizar alguna conducta para conseguir el objetivo o la meta deseada.

Marco multidisciplinar

En relación con la medicina los doctores, enfermeros y todo el personal que hace parte de los centros de salud en general, para tratar la emergencia del Covid-19, pueden llegar a ser los más propensos a contraer la enfermedad, ya que ellos tienen contacto directo con las personas que lo padecen. Según Sedes *et al.* (2020) cuando se tiene contacto directo con un paciente que padezca Covid-19 los médicos y enfermeros que lo tratan deben portar protector de ropa, guantes, tapabocas, careta y en algunos casos utilizar filtros de antimicrobiano ya que funciona como un invasor mecánico de ventilación y los implementos de bioseguridad quienes estén dentro de las instituciones de la salud o puedan tener un posible contacto.

Pardo y Rodríguez (2020) indica que se detectó un cambio para diferentes indicaciones de tratamientos que reciben algunos pacientes, ya que muchos de los centros de atención no cuentan con disponibilidad para atenderlos y requieren ser trasladados, asimismo, el 5% de los cardiólogos intervencionistas quienes participan en el área de infartos han padecido de esta enfermedad, y reconocen que el incremento de infartos ha aumentado notoriamente debido al Covid- 19.

De acuerdo con Economia a nivel mundial, según Galán (2020) la economía a causa de efectos del Covid- 19 ha tenido una caída en los mercados desde el 9 de marzo del 2020 ya que obligó al cierre de las operaciones en Wall Street, en los precios del petróleo y en las proyecciones de crecimiento a nivel global, teniendo de referencia a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) el crecimiento de la economía mundial se reducirá en un 0,5% mientras que el epicentro del virus, en China del 1%. El autor afirma que específicamente en Colombia, el precio del dólar ha caído en la bolsa de valores lo que es claro que el virus trasciende altamente en lo económico.

Por otro lado, el Banco Mundial (2020) afirma que la economía mundial se reducirá un 5,2% este año, ya que sería la peor recesión desde la segunda guerra mundial y la primera vez desde 1870 que tantas economías experimentaron una reducción del producto, lo que hará que un 3,6% de la población mundial llegue probablemente a la pobreza extrema este año, esta recesión ocasionada a causa del Covid-19.

La ciencia encarga de estudiar los grupos y las sociedad indican según Pruneda (2014) que la motivación es el conjunto de procesos que generan el interés, la inclinación y la persistencia en el tiempo de acciones voluntarias dirigidas y motivadas a alcanzar un objetivo determinado.

Pruneda afirma que “la motivación se puede expresar como el deseo de llevar a cabo altos niveles de esfuerzo para conseguir objetivos organizacionales y lograr, al mismo tiempo, que dicho esfuerzo satisfaga ciertas necesidades individuales”. (p.42)

Marco Legal

Teniendo en cuenta al Ministerio de Trabajo (2020), implementar políticas de protección a los trabajadores colombianos es sumamente importante y en desarrollo de las normas lo estableció el *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST),* por el cual se deben regir todos los trabajadores a partir del desarrollo de un proceso lógico, con mejora continua incluyendo temas como la política, organización, planificación, auditoría con el propósito de reconocer riesgos que pueden afectar la seguridad y salud en aspectos del nivel laboral.

Este a su vez, trae ventajas para la mejora del ambiente, el bienestar y la calidad de vida laboral, teniendo una reducción en tasas de accidentalidad, enfermedades y mortalidad por accidentes de trabajo en Colombia, aumentando la productividad y velando así, por el

cumplimiento efectivo de las normas y procediendo al cumplimiento obligatorio de las empresas en materia de riesgos laborales.

Según el Ministerio de Trabajo el Decreto 1072 de 2015 (Libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6): el sistema de gestión aplica para todos los empleados públicos y privados, trabajadores dependientes e independientes, a toda persona que esté cumpliendo por contratos, agremiaciones y asociaciones.

- Ley 776 de 2002: se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Ley 1010 de 2006: se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones en el trabajo.
- Ley 1562 de 2012: se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
- Decreto 1507 de 2014: por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional.
- Resolución 1016 de 1989: por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.
- Resolución 2646 de 2008: realizar programas de prevención para el riesgo psicosocial que incluya: identificación, evaluación e intervención de los factores psicosociales en el trabajo, evitando así alguna patología con respecto al estrés ocupacional.
- Circular 001 de 2003: vigilancia y control para la afiliación, promoción y prevención en riesgos profesionales.

Por último, la Presidencia de la República expidió la Directiva No. 02 de 2020, las cuales incluye medidas para atender la contingencia a causa del Covid-19 a partir del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones TIC; de la misma forma se dio el Decreto 637 de 2020: declarando que está en estado de emergencia la economía, lo social y lo ecológico en todo el territorio nacional, con el fin de adoptar medidas necesarias para impedir la extensión de la pandemia a causa del Covid-19.

Por su parte, el Ministerio de Trabajo expidió la Circular No. 21 de 2020 hablando sobre las medidas de protección al empleado y la declaración de emergencia sanitaria, en la cual señala que el trabajo en casa es una modalidad de trabajo ocasional, temporal y excepcional.

En Colombia, la Ley 1221 de 2008 establece las normas para regular y promover el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo, considerando tres formas del teletrabajo como: Autónomos: siempre laborando en su hogar, *Móviles:* no tienen lugar establecido para laborar y Suplementarios: laboran en casa dos o tres días a la semana y el resto de tiempo en oficina; generando así el Decreto 884 de 2012, lo reglamenta y dicta disposiciones sobre aspectos laborales y condiciones tecnológicas.

De igual manera, tomando de referencia al Art. 6 de la Ley 1221 de 2008, establece garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores (Sistema General de Pensiones y al Sistema General de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales), brindando una igualdad de condiciones con los demás trabajadores del país.

En cuanto al Decreto 884 de 2012, en el Art. 8, se determinan las Obligaciones de los empleadores y de los teletrabajadores en seguridad de riesgos laborales, de acuerdo con la normatividad vigente.

Marco Institucional

SEA AND OIL LTDA (2021) es una empresa clasificada dentro de la lista de actividades económicas tales como: una entidad encargada de comercializar al por mayor productos farmacéuticos, medicinales y cosméticos. Cuenta con dos sedes en la ciudad de Bogotá, asimismo, con laboratorios donde envasan los productos y los venden en el mercado, productos los cuales cuentan con autorización del invima. (Sea & Oil, 2021)

Su misión y visión se fundamentan en:

Misión

Importación y distribución de suplementos dietarios de óptima calidad, con los mejores profesionales comprometidos con las políticas de venta, enmarcados dentro de la reglamentación del invima, dirigido a droguerías, tiendas naturistas y cadenas de distribución.

Visión

Fortalecer en los próximos cinco años como una de las 5 empresas líderes del mercado en suplementos dietarios y medicamentos, mediante la proyección e innovación de nuevas líneas de productos desarrollando soluciones naturales del más alto nivel de calidad, avance tecnológico y firme compromiso con nuestros clientes a nivel nacional e internacional.

Por otro lado, teniendo en cuenta la contingencia nacional a causa del Covid-19, los trabajadores del área administrativa han trabajado de manera mixta, es decir, que solo cuando se es necesario van a la empresa, de lo contrario todo lo hacen por teletrabajo; mientras que los trabajadores del área operativa han trabajado desde el inicio de la pandemia presencial ya que para la producción de la empresa se es necesario la presencia de los trabajadores dentro de la empresa.

Metodología

Esta investigación se aborda desde un paradigma empírico analítico, el cual comprende una perspectiva positivista en donde prima la objetividad sobre otros elementos, con un enfoque cuantitativo el cual tiene en cuenta una perspectiva teórica y se determinan variables en el contexto de la empresa SEA AND OIL LTDA con respecto a la motivación por medio de un diseño descriptivo.

Tipo de población

La población con la que se lleva a cabo la investigación son los trabajadores de la empresa SEA Y OIL LTDA de Bogotá; la muestra son 30 trabajadores del área administrativa y operativa, quienes tienen un contrato activo en la empresa, y el muestreo es no probabilístico por conveniencia ya que permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos. Esto, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador (Otzen y Manterola, 2017)

Criterios de inclusión

Trabajadores de área administrativa y operativa, con un rango de edad entre los 20 y 42 años entre hombre y mujeres, quienes llevan un trabajo presencial en cargo operativos, y de alternacia para cargos administrativos que cuentan actualmente con un contrato activo en la empresa SEA AND OIL LTDA.

Procesamiento de la información

Estadísticos a utilizar medidas de tendencia central y medidas de variabilidad:

Según Hernández, Fernández, y Baptista (2014) refieren que chi-cuadrado evalua hipotesis acerca de las diferentes relaciones que pueden existir en dos variables.

De acuerdo con las tablas de contingencia se puede calcular asimismo el chi cuadrado y describir conjuntamente una o mas variables donde podemos obtener un porcentaje total de las frecuncias observadas, un porcentaje en relacion a las columnas o un porcentaje total del renglon.

De acuerdo con lo que mencionan los autores, las medidas de variabilidad son los intervalos que indican la dispersión de los resultados obtenidos en la escala de medición.

Rango: indica la extensión total de los datos obtenidos en la escala.

Desviación estándar: Promedio de desviación de las puntuaciones con respecto a la media, la cual se expresa en las unidades originales de medición de la distribución.

Escala de resultados: Ordinal

Para la asociación de variables categóricas se tuvo en cuenta la prueba de chi cuadrado, la cual es una prueba estadística descriptiva que permite extraer información concreta sobre la muestra utilizada. Esta prueba sirve para medir la correlación directa entre dos variables categóricas, donde la significancia debe ser menor a 0.05% para demostrar que existe asociación entre variables.

Instrumento

Sashskin (1996) el Cuestionario MbM Gestión por motivación, elaborado por Marshall Sashkin puede demostrar lo que la persona piensa sobre su trabajo. A partir de su aplicación se comprenden los factores y sentimientos más importantes que la persona percibe sobre su vida laboral. Este instrumento se utiliza con el fin de conocer los niveles de motivación, dado que nos permite relacionar la teoría con la práctica y presenta 4 escalas de necesidades básicas en el contexto laboral explicadas a continuación.

TIPO DE NECESIDAD	DEFINICIÓN Sashskin (1996)
Necesidades de protección y seguridad	Aquellas necesidades relacionadas con la seguridad económica, con mantener un nivel de vida confortable y tener sensación de seguridad. Es un tipo de necesidad relacionada con el dinero que reciben los empleados a cambio de su trabajo y se obtienen a través del empleo y la pertinencia a una empresa.
Necesidades sociales y de pertenencia	Este tipo de necesidad mide el sentimiento y necesidad de pertenencia y de interacción con otras personas.
Necesidades de autoestima	Necesidad de sentirse importante y elogiado con las labores desempeñadas dentro de la empresa. Implica sentirse valioso en el contexto laboral.
Necesidades de autorrealización	Relacionado con la búsqueda del autodesarrollo. Implica sentir que el trabajo es un reto y que se a través de este se están desarrollando nuevas habilidades y destrezas para utilizar en un futuro.

Tabla I. Autoría propia.

El cuestionario consta de 20 afirmaciones y una escala de calificación (C=Estoy completamente de acuerdo. B= Estoy básicamente de acuerdo. P=Estoy parcialmente de acuerdo. S=Sólo estoy un poco de acuerdo. N=No estoy de acuerdo.) que será contestado por el participante para conocer los factores y necesidades que considera más importantes sobre su vida laboral. El instrumento cuenta con la tabla de puntuación, en la cual se deben anotar los datos contestados y sacar la suma total de cada una de las escalas propuestas por el autor y con el manual para la interpretación del mismo.

Sashskin (1986) realizó varios cuestionarios los cuales se utilizaron en programas de investigación y de desarrollo de ejecutivos; entre ellos, el cuestionario MbM (Gestión por motivación) y a partir de sus conocimientos, ha basado el cuestionario MbM en teorías de la motivación, como lo son: la teoría de la motivación de Maslow y la teoría de los factores motivadores e higiénicos de Herzberg.

Confiabilidad y validez del instrumento MbM (Gestión por motivación)

Dominguez (2018) realizó un estudio utilizando el cuestionario MbM (Gestión por motivación) el cual contiene los ítems o reactivos de las variables a medir. Gómez (como se citó en Dominguez, 2018).

Escala MbM

Para medir la variable de motivación se utiliza esta escala de acuerdo con la experiencia personal de cada uno de los trabajadores encuestados, la escala de validez y confiabilidad es la siguiente:

Autor	Sashskin (1996)
Variable a medir	Motivación
Modo de aplicación	Virtual y/o presencial
Tiempo de aplicación	15 minutos
Escalamiento	1 a 5

Fiabilidad	A de Cronbach 0,704 (confiable)

Tabla II. Autoría propia.

De acuerdo con Alarcón (2019) en su estudio la motivación y su influencia en el clima organizacional de los conductores de la empresa pública metropolitana de transporte de pasajeros Quitó hace uso del instrumento MbM de Marshall Sashkin, indicando que el instrumento es validado por la Asociación Americana de Estudios Psicológicos, en colaboración de 15 jueces expertos de la Universidad de Michigan (UM). Afirma también que el valor de confiabilidad es de 0,704 obtenido por el Alfa de Cronbach.

Nota: Cuando se lleve a cabo el instrumento, se le indicará al trabajador que tenga en cuenta, que su participación es confidencial y no tiene repercusiones de ningún tipo en la empresa, ya que esta investigación es netamente de carácter educativo y los resultados generales se entregará anónimamente y si el colaborador desea obtener sus resultados de la prueba se realizará de manera presencial y confidencial con las autoras de la investigación, información la cual es suministrada por un consentimiento informado.

Procedimiento

A continuación, se muestra un breve resumen del procedimiento que se llevó a cabo para la aplicación del instrumento con los 30 participantes que colaboraron en la investigación. Gracias a la autorización de la empresa y a la muestra utilizada se logró realizar un proceso ordenado y sintetizado de las fases aplicadas.

Fase 1: Se lleva a cabo el debido contacto con la persona encargada de la empresa y se explica el objetivo con el que se realiza la investigación, se da a conocer que es una investigación netamente de uso académico y las personas que estarán a cargo del desarrollo de la investigación (estudiantes-docente acompañante). Se pide el aval de la persona encargada, se dan detalles como que es una investigación teórico - descriptiva y se establece el tipo y cantidad de participantes: 30 trabajadores de la empresa SEA Y OIL LTDA de Bogotá, Colombia del área administrativa y operativa.

En este punto se garantizan todos los protocolos de bioseguridad, teniendo en cuenta lo establecido por profesionales de la salud para poder asistir a lugares públicos por

profesionales de salud de acuerdo con el Decreto 666 de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social.

Fase 2: Se realiza la entrega de consentimientos informados donde se explica al grupo de colaboradores acerca de la investigación que se está llevando a cabo. Se da la indicación e instrucción sobre la aplicación del paquete del instrumento, el cual toma un tiempo alrededor de 15-20 minutos, depende de cuánto tiempo se demore el participante. Se hizo por medio de una modalidad presencial.

Fase 3: Se realiza la recolección de información del cuestionario, tabulando los resultados del análisis del instrumento aplicado por medio de una base en Excel el cual será manipulado únicamente por las autoras de la investigación, donde se tendrá en cuenta el puntaje que el participante asigne a cada ítem con un total de 20 preguntas, y una pregunta adicional realizada por las autoras "¿Desde su experiencia personal en tiempos de Covid-19, considera usted que su motivación se ha visto afectada para llevar a cabo sus funciones dentro de la empresa SEA AND OIL?" la cual tiene dos opciones de respuesta SI y NO, se tiene en cuenta que el termino de afectación indica una repercusión negativa, lo que permite indentificar que si el trabajador contesta SI, se direcciona como una respuesta negativa, pero si el trabajador contesto NO esto significa que no tuvo repercusiones negativas.

Por otro lado, una vez esté resuelto el cuestionario se hará la sumatoria de cada uno y de esta forma se obtendrá la puntuación de las variables que mide el cuestionario, garantizando la confidencialidad de los datos personales donde únicamente será manejada por las personas a cargo de la investigación y el profesor encargado.

Fase 4: Se realizan indicadores estadísticos de cada uno de los resultados, por medio de el programa SPSS que nos arroja medidas de variabilidad, medidas de tedencia central y correlación lo que permite determinar la relación de las varibles para determinar el porcentaje de la población que presenta aspectos positivos o negativos de la motivación en su contexto laboral, realizando el respectivo análisis de los datos, asi mismo, se elaboran diferentes tablas por medio de excel lo que nos permite una mejor organización de los estadisticas y tablas utilizadas en el programa de SPSS, de acuerdo la prueba de chi-cuadrado, porcentaje de información y medidas simetricas.

Fase 5: Se realiza la discusión y conclusiones a la empresa SEA AND OIL LTDA. Si algún participante requiere los resultados correspondientes de su cuestionario se le hara llegar

por medio del correo electrónico proporcionado, dando garantía de su confidencialidad en la participación de la investigación.

Fase 6: Se realiza la entrega final de la investigación teorica-descriptiva al docente encargado.

Consideraciones Éticas

En primera instancia, se debe tener en cuenta que la psicología es una profesión que se encarga del estudio de los procesos de desarrollo emocional, cognitivo y social (Ley 1090, 2006).

El presente trabajo de investigación se lleva a cabo en la empresa con trabajadores de la empresa SEA Y OIL LTDA en cargos administrativos y operativos, los colaboradores por su parte, reciben el consentimiento informado donde se les indica el objetivo de la investigación y sus debidos derechos como participantes. En el artículo No. 1 dada la naturaleza biopsicosocial de la persona se debe buscar el bienestar del mismo, brindando así, la prevención física y mental de cualquier daño que se pueda ocasionar, esto estipulado por la ley 1090 del 2006 del Colegio Colombiano de Psicólogos con código Deontológico y Bioético, decretado por el Congreso Nacional de Colombia, también se debe dar cumplimiento a los principios de autonomía, dignidad, beneficencia y no maleficencia donde no se atenta contra la integridad de ninguna persona que pertenezca a la muestra poblacional, esto se debe cumplir en el consentimiento informado previamente diligenciado por los participantes.

Siguiendo la ley del psicólogo (2006), en el artículo No. 2 de los principios generales en el número 5 (confidencialidad), se tiene como obligación como psicólogas en formación de llevar la investigación con total confidencialidad de la información obtenida por parte de los participantes; por lo tanto, se revela la información adecuada del participante y/o organización solo con el consentimiento informado y se les explica también que la información recolectada es netamente para uso de fines académicos.

Así mismo, en el artículo 15 de la misma ley del 2006, el profesional respeta los criterios morales y religiosos de los participantes, en conjunto con el artículo 16 en la prestación del servicio dada para la empresa no se hará ninguna discriminación por raza, sexo, ideología, edad o cualquier otra diferencia social, dándole plena dignidad a la persona como ser humano.

También, se tiene en cuenta la resolución 8430 de 1993 por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud de Colombia, en la cual nos basamos en el artículo 11 donde es una investigación con un riesgo mínimo puesto que es un trabajo investigativo netamente educativo, y afirmando el artículo 5 que al hacer el estudio investigativo con seres humanos, se deberá respetar su dignidad y la protección de sus derechos ya que no hay ningún fin de hacerle daño, brindándoles la plena seguridad de integridad y bienestar a los participantes. Asimismo, los beneficios que brinda esta investigación van dirigidos a la comunidad académica y organizacional, debido a que cumple con un rigor científico, adicional, no se utilizan consideraciones especiales o de especial protección ya que no se trabajará con población vulnerable.

Por otra parte, el artículo No. 50 de la misma resolución sostiene que los profesionales de la psicología al llevar a cabo investigaciones científicas deben basarse en principios éticos como lo son el respeto y la dignidad, salvaguardando el bienestar y los derechos de los participantes, donde al momento de realizar el cuestionario primero se les hizo diligenciar el consentimiento informado, en el cual se relaciona la justificación, objetivos, propósitos, riesgos y beneficios de la investigación.

Teniendo en cuenta la resolución No. 000666 de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social, donde se decreta emergencia sanitaria en todo el territorio nacional, con el fin de prevenir y controlar la propagación del Covid-19, se hace todo el protocolo de bioseguridad en la empresa, puesto que la aplicación del cuestionario fue con los trabajadores que estaban cumpliendo con su labor de manera presencial, las medidas que se utilizaron incluyen: higiene de manos, higiene respiratoria, distanciamiento total y uso obligatorio del tapabocas. Asimismo, a cada uno de los participantes, se les entregó un consentimiento informado, donde se explican los objetivos y propósitos de la misma como anteriormente se menciona, la devolución de resultados se entrega de manera virtual y general a la empresa, donde se relacionan los resultados, discusión, conclusión, aporte y sugerencias de la investigación. Por último, las investigadoras asumen el documento con base en las normas legales, la dignidad y el respeto de cada individuo, ya que además de regirse por la Constitución Nacional de Colombia, se rigen por los valores institucionales y el pensamiento humanista de la Universidad Santo Tomás.

Resultados

Identificar el impacto del Covid-19 en la motivación de los trabajadores.

Tabla 3

Pregunta y necesidades de protección y seguridad

		PREGUNTA Y NECESIDADES DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD.					Total
	o		MUY BAJA	BAJA	MEDIA	ALTA	MUY ALTA	
PREGUNTA, ¿En tiempos de Covid-19, considera que su motivación se ha visto afectada para llevar a cabo sus funciones en al empresa?	Si	Recuento	1	1	1	0	0	3
		% dentro de PREGUNTA (Si y No)	33,30%	33,30%	33,30%	0,00%	0,00%	100,00%
		% dentro de IMPORTANCIA PROT.	100,00%	50,00%	5,60%	0,00%	0,00%	10,00%
	No	Recuento	0	1	17	7	2	27
		% dentro de PREGUNTA (Si y No)	0,00%	3,70%	63,00%	25,90%	7,40%	100,00%
		% dentro de IMPORTANCIA PROT.	0,00%	50,00%	94,40%	100,00%	100,00%	90,00%
Total		Recuento	1	2	18	7	2	30
		% dentro de PREGUNTA (Si y No)	3,30%	6,70%	60,00%	23,30%	6,70%	100,00%
		% dentro de IMPORTANCIA PROT.	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Autoría propia

Tabla 4

Prueba de chi-cuadrado

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,951[a]	4	0,007
Razón de verosimilitud	9,008	4	0,061
Asociación lineal por lineal	7,592	1	0,006
N de casos válidos	30		

Autoría propia

Tabla 5

Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Phi	0,682	0,007
	V de Cramer	0,682	0,007
N de casos válidos		30	

Autoría propia

De acuerdo con los resultados obtenidos de los trabajadores de la empresa SEA AND OIL LTDA la motivación en tiempos del Covid-19 no se ha visto afectada en su mayoria, ya que el 10% de los participantes manifiestan que SI se han visto afectados, mientras que el 90% indicaron que NO. (tabla 3)

Para la asociación de variables categóricas se tuvo en cuenta la prueba de chi cuadrado, la cual es una prueba estadística descriptiva que permite extraer información concreta sobre la muestra utilizada. Esta prueba sirve para medir la correlación directa entre dos variables categóricas, donde la significancia debe ser menor a 0.05% para demostrar que existe asociación entre variables. (tabla 4 y 5)

El covid-19 ha tenido impacto en cuanto a las necesidades de protección y seguridad en los trabajadores, ya que se encontró que existe una asociación de estas variables con un 95% de confianza y la relación de variables es alta entre el impacto del Covid-19 y la motivación, en cuanto a necesidades de protección y seguridad.

En la población en la que se aplicó el cuestionario MbM, probablemente los trabajadores perciben en la empresa seguridad económica para poder satisfacer otro tipo de necesidades y estabilidad laboral al pertenecer en la empresa SEA AND OIL LTDA en tiempos del Covid-19; según Palmero (2005) sostiene que la motivación hace referencia a un proceso adaptativo que implica la interacción del individuo con el medio ambiente, lo que puede estar relacionado directamente con la situación actual, ya que el hecho de estar trabajando de manera continua desde el inicio de la pandemia probablemente les permite una mayor adaptación, ya que están en constante interacción con su contexto laboral.

Por otra parte, Cerón (2015) afirma que la motivación está relacionada con la productividad, según esto se puede inferir que, posiblemente los trabajadores al recibir una

recompensa salarial se sienten motivados por dichas necesidades y proporcionan un mejor rendimiento dentro de la empresa.

Tabla 6

Pregunta y necesidades sociales y de pertenencia

			Necesidades sociales y de pertenencia			Total
			BAJA	MEDIA	ALTA	
PREGUNTA ¿En tiempos de Covid-19, considera que su motivación se ha visto afectada para llevar a cabo sus funciones en la empresa?	Si	Recuento	0	3	0	3
		% dentro de PREGUNTA (Si y No)	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
		% dentro de Necesidades sociales y de perten	0,00%	15,80%	0,00%	10,00%
	No	Recuento	6	16	5	27
		% dentro de PREGUNTA (Si y No)	22,20%	59,30%	18,50%	100,00%
		% dentro de Necesidades sociales y de perten	100,00%	84,20%	100,00%	90,00%
Total		Recuento	6	19	5	30
		% dentro de PREGUNTA (Si y No)	20,00%	63,30%	16,70%	100,00%
		% dentro de Necesidades sociales y de perten	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Autoría propia

Tabla 7

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,930[a]	2	0,381
Razón de verosimilitud	2,931	2	0,231

Asociación lineal por lineal	**0,01**	**1**	**0,921**
N de casos válidos	**30**		

Autoría propia

Tabla 8

Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	**Phi**	**0,254**	**0,381**
	V de Cramer	**0,254**	**0,381**
N de casos válidos		**30**	

Autoría propia

En relación con las necesidades sociales y de pertenencia, se puede evidenciar que no se encontró una correlación directa en cuanto a la variable "¿En tiempos de Covid-19, considera que su motivación se ha visto afectada para llevar a cabo sus funciones en la empresa?", ya que nos muestra un significado asintótico (bilateral) muy alto. (Las necesidades de autoestima y de autorrealización muestran una significación asintótica alta y no se encontró relación directa entre las dos variables). (tabla 6)

Es importante poner en consideración que no todas variables tienen una relación directa que es determinada por la prueba de chi-cuadrado y medidas simétricas, como se ve en las tablas, lo que significa que probablemente pueden intervenir otras variables que presenten una correlación y es por esto que se infiere que la motivación es una variable multicausal (Benitez, Fuentes y Peña 2021). (tabla 7 y 8)

Tabla 9

Cargos administrativos y operativos y necesidades de autoestima

			Necesidades de autoestima				Total
			BAJA	MEDIA	ALTA	MUY ALTA	
Cargo (Administrativo y operativo)	Administrativo	Recuento	1	9	4	2	16
		% dentro de Cargo (Administrativo y operativo)	6,30%	56,30%	25,00%	12,50%	100,00%
		% dentro de Necesidades de autoestima	50,00%	69,20%	36,40%	50,00%	53,30%
	Operativo	Recuento	1	4	7	2	14
		% dentro de Cargo (Administrativo y operativo)	7,10%	28,60%	50,00%	14,30%	100,00%
		% dentro de Necesidades de autoestima	50,00%	30,80%	63,60%	50,00%	46,70%
Total		Recuento	2	13	11	4	30
		% dentro de Cargo (Administrativo y operativo)	6,70%	43,30%	36,70%	13,30%	100,00%
		% dentro de Necesidades de autoestima	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Autoría propia

Tabla 10

Prueba de chi-cuadrado

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,620[a]	3	0,454
Razón de verosimilitud	2,669	3	0,446
Asociación lineal por lineal	0,857	1	0,355
N de casos válidos	30		

Autoría propia

De acuerdo con los cargos administrativos y operativos se encontró que el 63,6% de los cargos operativos se perciben como personas valiosas, ya que sus logros son el resultado de su esfuerzo. Son personas que probablemente dentro de la empresa son reconocidas por sus directivos cuando tienen logros significativos; SEA AND OIL LTDA al ser una empresa que requiere más cargos operativos que administrativos, el trabajo está fundamentado principalmente en el área de producción, en donde se envidencia una posible relación en cuanto a sus niveles de producción, ya que los resultados que obtienen son tangibles, lo que posibilita a la empresa comercializar sus productos incrementando el autoestima de los cargos operativos quienes se encargan directamente de la productividad. (tabla 9 y 10)

Koontz y Weihrich (como se citó en Velásquez, 2015), argumentan que la productividad es la correlación que existe entre los bienes y servicios y la cantidad de recursos que se utilizan, lo que está directamente relacionado con el área de producción de la empresa SEA AND OIL LTDA, ya que, si en el área operativa hay trabajadores motivados por las necesidades de autoestima, probablemente el rendimiento de la empresa seguirá creciendo en cuanto a la producción de bienes y servicios.

Según las medidas de chi-cuadrado en la tabla 8 no se evidencia correlación entre las variables Cargos y Necesidades de autorrealización, de igual manera, en cuanto a la intensidad de asociación se encuentra un nivel bajo de las mismas, ya que posiblemente, estas variables pueden estar relacionadas con otras variables que no se especifican en el instrumento utilizado, lo que significa que una variable no puede estar afectando a la otra de forma directa si no indirecta, pero esto no quiere decir que no tengan algún tipo de relación.

Tabla 11

Cargos administrativos y operativos y necesidades de protección y seguridad

			Necesidades de Protección y Seguridad					Total
			MUY BAJA	BAJA	MEDIA	ALTA	MUY ALTA	
Cargo (Administrativo y operativo)	Administrativo	Recuento	1	0	12	2	1	16
		% dentro de Cargo (Administrativo y operativo)	6,30%	0,00%	75,00%	12,50%	6,30%	100,00%
		% dentro de Importancia Protec. y segur.	100,00%	0,00%	66,70%	28,60%	50,00%	53,30%
	Operativo	Recuento	0	2	6	5	1	14
		% dentro de Cargo (Administrativo y operativo)	0,00%	14,30%	42,90%	35,70%	7,10%	100,00%
		% dentro de Importancia Protec. y segur.	0,00%	100,00%	33,30%	71,40%	50,00%	46,70%
Total		Recuento	1	2	18	7	2	30
		% dentro de Cargo (Administrativo y operativo)	3,30%	6,70%	60,00%	23,30%	6,70%	100,00%
		% dentro de Importancia Protec. y segur.	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Autoría propia

Tabla 12

Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Phi	0,454	0,186
	V de Cramer	0,454	0,186
N de casos válidos		30	

Autoría propia

Los cargos operativos perciben un nivel de importancia entre medio-alto ya que probablemente consideran que existe una buena seguridad económica y que la empresa SEA AND OIL LTDA garantiza unas condiciones de trabajo seguras. Es importante tener en cuenta que en ocasiones los cargos operativos tienen un mayor índice de riesgo debido a sus funciones y con esto se puede evidenciar que la empresa garantiza a sus trabajadores seguridad y protección para que ellos probablemente se sientan motivados. El Ministerio de Trabajo (2020) reconoce la importancia de implementar políticas para reconocer los riesgos que puedan afectar la salud de los trabajadores en su contexto laboral. (tabla 11)

En cuanto a las medidas simétricas, V de Cramer, indica una intensidad entre las variables “media” y no hay una afectación directa, pero si presenta una fuerte correlación. (tabla 12)

Tabla 13

Cargos administrativos y operativos y necesidades de Autorrealización

			Necesidades de autorrealización				Total
			BAJA	MEDIA	ALTA	MUY ALTA	
Cargo (Administrativo y operativo)	Administrativo	Recuento	1	10	2	3	16
		% dentro de Cargo (Administrativo y operativo)	6,30%	62,50%	12,50%	18,80%	100,00%
		% dentro de Necesidades de autor	100,00%	58,80%	33,30%	50,00%	53,30%
	Operativo	Recuento	0	7	4	3	14
		% dentro de Cargo (Administrativo y operativo)	0,00%	50,00%	28,60%	21,40%	100,00%
		% dentro de Necesidades de autor	0,00%	41,20%	66,70%	50,00%	46,70%
Total		Recuento	1	17	6	6	30
		% dentro de Cargo (Administrativo y operativo)	3,30%	56,70%	20,00%	20,00%	100,00%
		% dentro de Necesidades de autor	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Autoria propia

Para los cargos administrativos y operativos se encontró que los trabajadores posiblemente desean autor realizarse en mayor o menor medida lo que se puede evidenciar en la tabla 13 ya que la mayor puntuación que se obtuvo en relación con esta variable se ubica específicamente en media, alta y muy alta, lo que significa que su trabajo implica un reto, adquiriendo nuevas destrezas y conocimientos, en donde los directivos pueden tener en cuenta en la empresa SEA AND OIL LTDA este tipo de motivación para fomentar el desarrollo y la productividad de la empresa.

En esta escala de necesidad predominan los cargos administrativos con un nivel de importancia medio.

Tabla 14

Género y Necesidades de Autoestima

			Necesidades de autoestima				Total
			BAJA	MEDIA	ALTA	MUY ALTA	
Género del participante	Femenino	Recuento	2	7	6	4	19
		% dentro de Género del participante	10,50%	36,80%	31,60%	21,10%	100,00%
		% dentro de Necesidades de autoestima	100,00%	53,80%	54,50%	100,00%	63,30%
	Masculino	Recuento	0	6	5	0	11
		% dentro de Género del participante	0,00%	54,50%	45,50%	0,00%	100,00%
		% dentro de Necesidades de autoestima	0,00%	46,20%	45,50%	0,00%	36,70%
Total		Recuento	2	13	11	4	30
		% dentro de Género del participante	6,70%	43,30%	36,70%	13,30%	100,00%
		% dentro de Necesidades de autoestima	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Autoria propia

Tabla 15

Prueba de chi-cuadrado

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,343[a]	3	0,227
Razón de verosimilitud	6,326	3	0,097
Asociación lineal por lineal	0,327	1	0,567
N de casos válidos	30		

Autoria propia

Tabla 16

Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Phi	0,38	0,227
	V de Cramer	0,38	0,227
N de casos válidos		30	

Autoria propia

Tabla 17

Género y necesidades de autorrezalición

			Necesidades de autorrealización				Total
			BAJA	MEDIA	ALTA	MUY ALTA	
Género del participante	Femenino	Recuento	1	11	2	5	19
		% dentro de Género del participante	5,30%	57,90%	10,50%	26,30%	100,00%
		% dentro de Necesidades de autorrealización	100,00%	64,70%	33,30%	83,30%	63,30%
	Masculino	Recuento	0	6	4	1	11
		% dentro de Género del participante	0,00%	54,50%	36,40%	9,10%	100,00%
		% dentro de Necesidades de autorrealización	0,00%	35,30%	66,70%	16,70%	36,70%
Total		Recuento	1	17	6	6	30
		% dentro de Género del participante	3,30%	56,70%	20,00%	20,00%	100,00%
		% dentro de Necesidades de autorrealización	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Autoria propia

Tabla 18

Prueba de chi-cuadrado

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	**3,952[a]**	**3**	**0,267**
Razón de verosimilitud	**4,31**	**3**	**0,23**
Asociación lineal por lineal	**0,011**	**1**	**0,918**
N de casos válidos	**30**		

Autoria propia

Se puede evidenciar que, en relación con el género, las necesidades de autoestima y de autorrealización, las mujeres tienden a sentirse más motivadas por los logros laborales que tienen en la empresa y su propio esfuerzo, posiblemente cuando un directivo de la empresa reconoce su labor se sienten más satisfechas. En relación con las necesidades de autorrealización las mujeres se sienten más motivadas en la empresa cuando tienen que asumir un reto dentro de sus funciones y cuando adquieren nuevas destrezas y nuevos conocimientos, es importante tener en cuenta que posiblemente esto puede crear nuevas oportunidades de crecimiento para la empresa (tabla 14 y 17).

Dentro de los resultados arrojados del cuestionario MbM la mayoría de los participantes son mujeres, razón por la cual se puede inferir que las mujeres pueden tener un mayor índice motivacional en su crecimiento dentro de la empresa a diferencia de los hombres.

Según González (2002) las mujeres al sentirse útiles y valoradas dentro de la empresa, adquieren sentido de pertenencia y entorno laboral positivo, creando un mejoramiento colectivo del rendimiento laboral. Lo que se puede relacionar, con el hecho de que las mujeres puntúan un nivel de importancia alto o muy alto en las necesidades de autoestima y autorrealización, donde posiblemente se reconoce su buen desempeño laboral.

La medida simétrica entre las variables género y necesidades de autoestima y autorrealización presenta un nivel de intensidad medio. (tabla 16)

Tabla 19

Estado civil y necesidades de protección y seguridad

			Necesidades de Protección y seguridad.					Total
			MUY BAJA	BAJA	MEDIA	ALTA	MUY ALTA	
Estado Civil (Soltero, casado o unión libre)	Soltero	Recuento	0	1	10	4	2	17
		% dentro de Estado Civil (Soltero, casado o unión libre)	0,00%	5,90%	58,80%	23,50%	11,80%	100,00%
		% dentro de Importancia Protec. y segur.	0,00%	50,00%	55,60%	57,10%	100,00%	56,70%
	Casado	Recuento	0	0	1	1	0	2
		% dentro de Estado Civil (Soltero, casado o unión libre)	0,00%	0,00%	50,00%	50,00%	0,00%	100,00%
		% dentro de Importancia Protec. y segur.	0,00%	0,00%	5,60%	14,30%	0,00%	6,70%
	Unión Libre	Recuento	1	1	7	2	0	11
		% dentro de Estado Civil (Soltero, casado o unión libre)	9,10%	9,10%	63,60%	18,20%	0,00%	100,00%
		% dentro de Importancia Protec. y segur.	100,00%	50,00%	38,90%	28,60%	0,00%	36,70%
Total		Recuento	1	2	18	7	2	30
		% dentro de Estado Civil (Soltero, casado o unión libre)	3,30%	6,70%	60,00%	23,30%	6,70%	100,00%
		% dentro de Importancia Protec. y segur.	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Autoria propia

Tabla 20

Prueba de chi-cuadrado

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,299[a]	8	0,829
Razón de verosimilitud	5,305	8	0,725

Asociación lineal por lineal	**2,434**	**1**	**0,119**
N de casos válidos	**30**		

Autoria propia

Tabla 21

Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	**Phi**	**0,379**	**0,829**
	V de Cramer	**0,268**	**0,829**
N de casos válidos		**30**	

Autoria propia

Tabla 22

Estado civil y necesidades de autorreazaliación

			Necesidades de autorrealización				Total
			BAJA	MEDIA	ALTA	MUY ALTA	
Estado Civil (Soltero, casado o unión libre)	Soltero	Recuento	1	8	6	2	17
		% dentro de Estado Civil (Soltero, casado o unión libre)	5,90%	47,10%	35,30%	11,80%	100,00%
		% dentro de Necesidades de autor	100,00%	47,10%	100,00%	33,30%	56,70%
	Casado	Recuento	0	1	0	1	2
		% dentro de Estado Civil (Soltero, casado o unión libre)	0,00%	50,00%	0,00%	50,00%	100,00%
		% dentro de Necesidades de autor	0,00%	5,90%	0,00%	16,70%	6,70%
	Unión Libre	Recuento	0	8	0	3	11
		% dentro de Estado Civil (Soltero, casado o unión libre)	0,00%	72,70%	0,00%	27,30%	100,00%
		% dentro de Necesidades de autor	0,00%	47,10%	0,00%	50,00%	36,70%
Total		Recuento	1	17	6	6	30
		% dentro de Estado Civil (Soltero, casado o unión libre)	3,30%	56,70%	20,00%	20,00%	100,00%
		% dentro de Necesidades de autor	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Autoria propia

Tabla 23

Prueba de chi-cuadrado

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,914[a]	6	0,244
Razón de verosimilitud	10,292	6	0,113

Asociación lineal por lineal	**0,008**	**1**	**0,928**
N de casos válidos	**30**		

Autoria propia

En relación con las variables estado civil y necesidades de importancia de protección y seguridad se evidencia que las personas solteras y de unión libre puntúan en un nivel de importancia medio (tabla 19) para la escala de necesidades importancia de protección y seguridad, lo que puede indicar que son personas que posiblemente se encuentran motivadas por la seguridad económica y por mantener estabilidad y confianza dentro de la empresa. Por otra parte, en las necesidades de autorrealización la mayoría de los trabajadores puntúan entre medio y alto (tabla 22) dando a conocer que probablemente su motivación puede reflejarse con el sentirse importante en las diferentes actividades de la organización y así mismo, pueden llegar a sentir una conexión entre sus logros laborales y su propio esfuerzo, lo que significa que los participantes desempeñan sus labores buscando que su experiencia y sus destrezas crezcan y probablemente que esto sirva para obtener ascensos, metas o logros dentro del contexto laboral.

Sashskin (1996) afirma que la motivación es un proceso único e individual de las personas. Si se comprenden las razones que impulsan al individuo a estar motivados en sus actividades se puede producir un rendimiento positivo para la organización. Relacionando los datos obtenidos entre estas variables se puede deducir que las personas solteras tienen más tiempo para dedicarse a sí mismos y encontrar qué razones los puede motivar más en su trabajo; las personas dentro de una relación afectiva análoga al no tener obligaciones legales pueden tener tiempo y razones para dedicarse a sí mismos y de igual manera descubrir y comprender lo que los motiva dentro del contexto laboral.

Discusión

Esta investigación tiene como propósito fin entender el fenómeno de la motivación en la empresa SEA AND OIL LTDA en los cargos operativos y administrativos en tiempos de COVID-19. Para lo cual se plantearon tres objetivos específicos con el fin de encontrar la relación, y dar respuesta a la pregunta de investigación planteada

Para contextualizar, es necesario mencionar que la motivación humana se ve reflejada por diferentes factores dentro del contexto laboral, esperando que los trabajadores obtengan satisfacción. Dichos factores se encuentran relacionados con el reconocimiento, logros, crecimiento personal, ascenso y estabilidad laboral; por otro lado también existen factores higiénicos como lo son las recompensas salariales, el reconocimiento de los líderes de la empresa y aspectos de las condiciones de trabajo Herzberg, (Hackman & Oldham, 1976).

Se puede evidenciar la concordancia que existe entre el enunciado anterior y el desarrollo de esta investigación, ya que a través del instrumento y los resultados obtenidos se hace uso de factores motivacionales e higiénicos similares, de acuerdo con los mencionadas en la teoría a lo largo de la investigación.

Se establecen entonces algunas razones que motivan a los trabajadores de la empresa SEA AND OIL LTDA, como las escalas de protección y seguridad, sociales y de pertenencia, autoestima y autorrealización, siendo factores mencionados de manera general, pero al desglosarlos y entenderlos de forma específica se pueden evidenciar los factores higiénicos descritos por Herzberg.

Por otra parte, la motivación de la teoría humana de Maslow según Green (2000) establece que las necesidades se organizan en jerarquía y se basan en la satisfacción previa de otra necesidad. Teniendo en cuenta los resultados de la investigación se encuentra que las personas adquieren un nivel de importancia que se le asigna a cada una de las necesidades, independientemente del nivel de satisfacción que sientan con los demás tipos de necesidades.

Además, es importante agregar que no es correcto generalizar las situaciones individuales, esto se debe a que, aunque puede haber respuestas similares, cada uno de los trabajadores vivencia las necesidades de manera diferente y que los significados y la importancia que le den a cada una de las escalas puede variar entre los individuos, y esto pasa porque todas las personas son únicas.

Es por esto que a través de esta investigación se encuentra en discordancia, al entender que la teoría establece un tipo de procedimiento para pasar de una necesidad a otra y se encuentra que no todas las personas le dan el mismo nivel de importancia y jerarquización a las necesidades.

Palmero (s.f.) afirma que la motivación implica un proceso con el medio ambiente en el que los factores externos influyen en los factores internos e impulsan al individuo hacia la búsqueda de un objetivo o meta para obtener satisfacción. Allí, se ve en evidencia las razones que para cada uno de los participantes es más importante, teniendo en cuenta los estímulos internos o externos que están alrededor del ambiente laboral y familiar, es decir, cada uno de los 30 participantes tiene sus propias razones y condiciones para considerar un tipo de necesidad más importante o menos importante, y así mismo para poder establecer aquel tipo de necesidad que más los motiva dentro de su contexto laboral, pero que en realidad se reduce a su entorno laboral, familiar y social.

Estudiar el fenómeno de la motivación en las empresas es de suma importancia, ya que cuando se comprende cómo se sienten los trabajadores se pueden llegar a identificar diferentes falencias y fortalezas que pueda estar presentando una organización en su equipo de trabajo; tal y como lo describen Arribasplata y Palomino (2020) la motivación ayuda a comprender términos de comunicación, toma de decisiones, gestión empresarial y modelos de liderazgo. Afirmación que se considera coherente en la investigación, ya que al realizar un estudio para comprender lo que motiva a los trabajadores y los cambios que se han surgido en tiempos de COVID-19 y frente a las distintas crisis presentadas por factores externos, se logra evidenciar de alguna manera aquellos aspectos que motivan a estas personas a mantener su puesto de trabajo.

La productividad de la empresa depende del buen funcionamiento y la buena motivación que puedan tener las personas que colaboran en la misma, generando estrategias y labores que beneficien tanto a la organización como a ellos mismos de manera recíproca.

Según Cerón (2015) la motivación está relacionada con la productividad de los trabajadores, ya que la eficiencia genera un mayor beneficio en la organización; si esto no se cumple, puede repercutir e influir de manera negativa en el desempeño de la misma. Además, afirma que la motivación puede reflejarse en relación con su líder, es decir que, si los trabajadores manifiestan tener un buen líder, esto permite confianza y respeto lo que genera un mejor desempeño en la organización.

Esta afirmación puede estar relacionada con lo que se pretende en esta investigación en la empresa SEA AND OIL LTDA, puesto que el instrumento MBM gestión por motivación permite evidenciar cuáles razones motivan más a la población estudiada y de esta manera se comprenden distintos aspectos que hacen parte de la organización y su equipo de trabajo.

Es de suma importancia tener en cuenta que diversos estudios señalan que debido al Covid-19 y a la nueva modalidad de trabajo virtual muchos procesos se empezarían a dificultar y a traer consigo nuevos retos para los trabajadores. Tal y como lo señala Battat (2020) quien afirma que la nueva modalidad conlleva desafíos tanto para los trabajadores como los empleadores y que se deben asegurar herramientas operativas y de seguridad para garantizar que los colaboradores desempeñen sus labores con plena seguridad.

De acuerdo con el enunciado anterior y con los resultados obtenidos en la investigación, se puede evidenciar que probablemente los trabajadores y los directivos de la empresa SEA AND OIL LTDA no percibieron efectos negativos frente a los cambios que produjo la emergencia sanitaria en el contexto laboral, pues, de una muestra de 30 personas solo 3 manifestaron haber sentido cambios significativos y sentir que la motivación dentro de su área de trabajo disminuyó, por lo tanto, se concluye que los efectos de dificultad mencionados por el autor no demuestran relevancia en cuanto a los resultados obtenidos con la población de trabajadores de la empresa SEA AND OIL LTDA.

Por otra parte, Battat (2020) también sugiere que el trabajo remoto no traería solo dificultades sino también aspectos positivos para las empresas y los colaboradores, pues generaría evolución y nuevas oportunidades digitales, lo que se ve relacionado con muchas de las respuestas de los participantes en esta investigación, quienes manifestaron que los nuevos retos por la emergencia sanitaria no afectó sus labores cotidianas, su motivación o habilidades laborales sino que por el contrario lograron percibir algunos aspectos favorecedores para sus distintas actividades como más libertad y autonomía en las labores planteadas por la empresa.

De acuerdo con la definición de motivación por el Departamento de Psicología de la Salud (2009) ubicado en España, se refiere a la necesidad o el deseo que activa y dirige el comportamiento humano hacia un objetivo determinado; definición que se considera coherente con lo que busca esta investigación y también con los resultados obtenidos, teniendo en cuenta que las escalas de necesidades representan aquellos aspectos que motivan al trabajador a realizar sus labores de manera eficaz, a permanecer en la empresa SEA AND

OIL LTDA y todo aquello que los impulsa a mantener su puesto de trabajo ya sea por gusto y placer o por necesidad de diferente índole, según esto, cada persona, de manera individual, establece y probablemente pueden llegar a reconocer e identificar aquellos factores que más los motivan a realizar las diferentes actividades que exige su cargo dentro de la empresa, o por otra parte, herramientas como el cuestionario MbM (Gestión por motivación) que pueden ser apoyo para las empresas para ayudar a identificar a sus colaboradores lo que más los motiva a desempeñar sus labores y así mismo a reconocer en qué aspectos se puede mejorar como organización para que la motivación de las personas aumente y se obtengan beneficios en pro de las actividades empresariales.

Palmero (s.f.) menciona que la motivación es un proceso adaptativo de un organismo, que le impulsa y le dirige a una acción determinada, en el cual interviene la interacción del individuo con el medio ambiente, en el que los factores externos influyen en los factores internos y activan al organismo hacia la búsqueda de algún logro y objetivo que resulta satisfactorio, de esta manera, se puede añadir que según los resultados, las motivaciones de los participantes se ven reflejadas a partir de estímulos externos en relación con el medio ambiente, factores como la economía, aspectos sociales, materiales, metas de vida confortable, entre otros, los cuales pueden ser aspectos que motiven a los trabajadores a realizar diversas actividades e influir en los factores internos de las personas, desencadenando así diversas acciones satisfactorias para el individuo.

Debido a la situación sucedida en el transcurso del año 2020, se estableció que uno de los aspectos del ser humano más afectado sería el factor psicológico, esto por las distintas normas de bioseguridad establecidas y por los distintos aspectos que los acompañan.

Según Hernandez (2020), se sugiere que la salud mental se ve afectada por la cuarentena, ya que se incrementa la probabilidad de padecer problemas psicológicos. Esto se da debido al distanciamiento social y al hecho de permanecer en un mismo lugar por mucho tiempo, ya que pueden presentarse posibles síntomas como ansiedad, depresión y estrés, generando así, cambios y pérdidas en diferentes aspectos, entre ellos, económicos y sociales.

De acuerdo con esta afirmación y con los resultados obtenidos en la presente investigación, se puede invalidar la información planteada por Hernandez, ya que según la muestra estudiada no manifestó problemas de ningún tipo, tampoco cambios positivos ni negativos en la motivación frente al momento de afrontar el aislamiento preventivo obligatorio por el COVID-19. Cabe aclarar que la afirmación puede ser significativa para

otras investigaciones con diferente población, pero en este caso se evidencia que es muy poca la concordancia que existe entre dicho enunciado y los resultados.

Además, hay que tener en cuenta que según el instrumento aplicado MbM - Gestión por motivación, en la población de la empresa SEA AND OIL LTDA con una muestra de 30 participantes, se encontró que la escala de necesidades sociales y de pertenencia puntuación media, lo que quiere decir que para esta población no es demasiado importante el hecho de compartir y establecer relaciones interpersonales significativas con otras personas.

Balluerka y otros (2020), refieren que una pandemia puede ir acompañada de distintas fuentes de estrés como lo puede ser: el miedo a la infección por virus y enfermedades, sentimientos de frustración y aburrimiento, miedo a no poder cubrir las necesidades básicas y no disponer de información clara y concisa para actuar. Como se puede ver son distintas fuentes las que mencionan las distintas consecuencias que podría traer consigo la pandemia frente al factor psicológico, mencionando la contingencia y las estrategias de prevención como un generador de estrés y ansiedad, pero, no se pueden confirmar dichas afirmaciones teniendo en cuenta que el 90% de la población estudiada no presentó problemas de esta índole, ni cambios repentinos en el estado de ánimo, y asimismo en la motivación que sienten por sus actividades laborales.

Conclusiones

La motivación en los trabajadores de la empresa SEA AND OIL LTDA de Bogotá, no se vio afectada en tiempos del COVID-19 significativamente, lo que muestra que probablemente la motivación depende de diversos factores siendo esta una variable multicausal que no se ve afectada solamente por un factor ambiental, sino también por variables económicas, sociales, autor realizadoras, entre otras.

Esta investigación permite contextualizar las teorías de Maslow y Herzberg sobre la motivación laboral, en un estudio en donde lo laboral no se da de manera "normal", ya que se está atravesando por una pandemia mundial, y que esto hace que los resultados sean pioneros en este tipo de estudios y permite darle otras perspectivas a las teorías de estos dos autores.

Es importante entender que el 10% de las personas encuestadas manifestaron que sí se vieron afectadas por la emergencia sanitaria, lo que significa que posiblemente el COVID-19 puede repercutir en diferentes aspectos en la vida de las personas y no únicamente en su contexto laboral.

Resulta curioso encontrar que los trabajadores de la empresa se sienten más motivados por las necesidades de seguridad y protección que les brinda la empresa en tiempos de pandemia, que, por las demás variables, ya que nos indica objetivamente una asociación de variables.

De acuerdo con los tipos de cargos que tiene la empresa SEA AND OIL LTDA, se encuentra que los cargos operativos tienden a sentirse más motivados por las necesidades de autorrealización y sentir un mayor nivel de autoestima, lo que significa que son trabajadores que probablemente trabajan para ascender y conseguir un mejor puesto en donde sus logros actuales sean significados y donde puedan adquirir nuevas habilidades y conocimientos, mientras que los cargos administrativos manifiestan dar mayor importancia al sentirse seguros en su puesto de trabajo, posiblemente porque su trabajo no implica el mismo esfuerzo físico y empeño de un cargo operativo y posiblemente el sueldo pueda tener una incidencia en esta escala motivacional.

A nivel descriptivo, las tablas de resultados arrojan una escala de importancia media, sin factores que marquen una diferencia significativa respecto a las variables utilizadas.

En ocasiones se evidenció que algunos trabajadores, en este caso las mujeres, suelen sentirse más motivadas por conseguir logros dentro de la empresa y generar el mayor

esfuerzo en sus labores en comparación con el género masculino, posiblemente porque las mujeres tienden a adquirir un sentido de pertenencia por su buen desempeño y suelen tener probablemente un nivel emocional más alto y expresivo a diferencia de los hombres.

Así mismo, se evidencia que los trabajadores casados, tienden a sentirse autorealizados seguramente porque ya cuentan con una familia y han tomado una decisión probablemente de por vida, donde se sienten seguros por diferentes aspectos que puede llegar a generar un matrimonio y su estilo de vida, y este resultado tiende a ser diferente en comparación a un trabajador con un estado civil de soltero o de unión libre.

Finalmente, se concluye que es necesario reevaluar el fenómeno de la motivación, pues si bien, es una variable multicausal, también puede verse afectada directa o indirectamente tanto negativa como positivamente con diferentes variables, teniendo en cuenta que la motivación es uno de los aspectos psicológicos más importantes en el ser humano.

Aportes, Alcances, Limitaciones y Sugerencias

Aportes:

La línea de investigación sobre la que se trabajó es "Psicología y Desarrollo Social de las Organizaciones y del Trabajo", con el grupo de Investigación: Psicología, salud, trabajo y calidad de vida, de la facultad de psicología, buscando favorecer los fenómenos que se encuentren dentro del entorno laboral. La presente investigación contribuye al conocimiento de estos fenómenos que consiguen ser notorios en la actualidad, como lo son la motivación y el COVID-19

De igual manera, las contribuciones que se dan a esta línea de conocimiento es la importancia de la motivación, ya que atravesar por una pandemia mundial trae consigo consecuencias en los contextos laborales, y de esta manera aportar positivamente a la Psicología en cuanto a la comprensión de este nuevo fenómeno y aprender a adaptarse a una nueva realidad por un tiempo prolongado.

Por otro lado, con la implementación del trabajo en casa por la contingencia mundial a causa del COVID-19, nace la oportunidad de estudiar la pirámide de necesidades de Abraham Maslow en la empresa SEA AND OIL LTDA, ya que surgió la siguiente pregunta *¿Cómo se presenta el fenómeno de la motivación en un contexto laboral en tiempo del COVID -19?,* en donde es importante indagarlo a partir del humanismo visto por diferentes niveles de importancia que se le da a las necesidades básicas, analizando recursos como su vida individual, familiar, laboral, moral y de seguridad.

Para finalizar, la presente investigación es valiosa para las investigadoras puesto que brindó un acercamiento al área de la psicología organizacional, otorgando nuevos conocimientos y que, además, es un estudio innovador debido a que no se veían venir estos tiempos de pandemia, desarrollando así, habilidades investigativas y obteniendo mayor conocimiento respecto a la motivación en tiempos actuales de COVID-19.

Alcances y Limitaciones:

Brinda a la psicología comprensiones sobre la motivación en tiempos actuales de COVID-19, por medio de investigación cuantitativa, aplicando un cuestionario y luego generando una pregunta abierta, donde se incluyen elementos gráficos, análisis de los

resultados y estableciendo relaciones entre los estados socioeconómicos y el fenómeno que se ha estudiado.

Además, la presente investigación fomenta prácticas y estudios en las distintas empresas como en la de SEA AND OIL LTDA donde se generan e implementan nuevos procedimientos para el pleno aseguramiento del bienestar y la motivación de sus empleados.

Por otro lado, las investigadoras implementan y fortalecen sus competencias investigativas para su vida profesional, donde no solo se puede por sus dos semestres de prácticas sino en el acompañamiento continuo del desarrollo investigativo en el aprendizaje.

Como limitación y hallazgo producto del proceso de investigación se deduce que existen pocos estudios relacionados a la motivación en entornos laborales en Colombia, y en específico donde ahonden los tiempos de COVID-19, puesto que es algo nuevo para el mundo, debería ser algo importante para indagar y estudiar.

Sugerencias:

A partir de este trabajo investigativo, se proponen algunas sugerencias:

-Primero, las empresas deben implementar procesos de innovación para que sus colaboradores se sientan motivados, además, es importante que los líderes de las organizaciones hagan un seguimiento permanente en donde se realice una plena retroalimentación del trabajo realizado, puesto que es algo fundamental en los trabajadores, demostrado en los resultados de esta investigación.

-Es importante indagar sobre la motivación que tienen los colaboradores en una empresa, puesto que de eso depende el desempeño en su lugar de trabajo, lo que se recomienda que se hagan más investigaciones con preguntas que surgen del fenómeno a estudiar.

Para futuras investigaciones afines y/o relacionadas, surgen las siguientes preguntas de investigación:

¿Mi líder de trabajo parece que se preocupa por mí como persona? ¿La empresa qué puede esperar de mí? ¿Para mí que es lo más importante en la vida, la vida laboral o la familiar? ¿Tengo en claro qué se espera de mí en el trabajo? ¿Las tareas que realizas en tu lugar de trabajo me motivan y me permiten desarrollarme profesionalmente?

Referencias

Alarcón, M, J. (2019). *La motivación y su influencia en el clima organizacional de los conductores de la Empresa Pública Metropolitana de Transporte de Pasajeros Quito "EPMTP"*. Universidad Central del Ecuador. http://200.12.169.19:8080/bitstream/25000/18649/1/T-UCE-0007-CPS-130.pdf

Andrade, S., Alcalá, E., Ocampo, G.,& Torres, B. (2012). Teoría de la Motivación - Higiene de Herzberg. http://prof.usb.ve/lcolmen/Trabajo-Grupo1-seccion-02.pdf

Añez, S. (2006). Cultura Organizacional y Motivación Laboral de los Docentes Universitarios. Universidad Rafael Belloso Chacín. http://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/431/359

Arribasplata, J. y Arribasplata, E. (2020). R*elación gestión empresarial con motivación laboral en la empresa productos lácteos Los Alpes Eirl de la ciudad de Cajamarca, 2019*. (Tesis de pregrado). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Cajamarca, Perú.

Baert, S., Lippens, L., Moens, E., Sterkens, P., & Weytjens, J. (2020). How Do We Think the COVID-19 Crisis Will Affect Our Careers (If Any Remain)?. IZA Institute of labor Economics. ISSN: 2365-9793, 11-12. http://ftp.iza.org/dp13164.pdf

Balluerka, N., Gómez, J., Hidalgo, M., Gorostiaga, A., Espada, J., Padilla, J.,& Santed, M. (2020). Las consecuencias psicológicas de la Covid-19 y el confinamiento. Servicio de publicaciones de la Universidad del País de Vasco. https://www.ub.edu/web/ub/ca/menu_eines/noticies/docs/Consecuencias_psicologicas_COVID-19.pdf

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

Battat, J. (2020). Mayor "Higiene" en el trabajo remoto: la hora de actuar en seguridad. *Red seguridad: revista especializada en seguridad informática, protección de datos y comunicaciones*, (89), 20-21. https://www.redseguridad.com/revistas/red/089/20/index.html#zoom=z

Cerón, J. A. (2015). La importancia de la motivación en las empresas. https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7316/JAIME%20ARMANDO%20CERON%20RUIZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Código Deontológico y Bioético. (2006). Ley 1090 de 2006. Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=66205

Departamento de Psicología de la Salud (2009). Introducción a la psicología. Universidad de Alicante. Alicante, España.https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/12917/9/Tema%209.%20Motivaci%C3%B3n%20y%20Emoci%C3%B3n..pdf

Domínguez, E. L. (2018). Motivación hacia el trabajo y desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de Migraciones de Tacna, 2018. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26266/dominguez_oe.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Esteves, T. (2015). *Satisfacción laboral y su incidencia en la relación con el nivel de productividad y eficacia en las empresas ecuatorianas.* (Tesis de pregrado). Universidad Católica Santiago de Guayaquil. Guayaquil, Ecuador.

Galán, J. (2020). *Coronavirus y su impacto en la economía colombiana.* Universidad Sergio Arboleda. https://www.usergioarboleda.edu.co/noticias/coronavirus-y-su-impacto-en-la-economia-colombiana/

Green, C. (2000). A theory of Human Motivation. York University, Toronto, Ontario. Pshycological Review. http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.318.2317&rep=rep1&type=pdf

González, D. A. (2002). Motivación laboral (Doctoral dissertation, Universidad Autónoma de Nuevo León). http://eprints.uanl.mx/1061/1/1020149014.PDF

Huarcaya, J. (2020). Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública, Página 37. https://rpmesp.ins.gob.pe/index.php/rpmesp/article/view/5419

Hernandez, J. (2020). *Impacto del COVID – 19 sobre la salud mental de las personas.* Scielo. Habana Cuba. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30432020000300578

Inche, J., Andía, Y., Huamanchumo, H., López, M., Vizcarra, J., & Flores, G. (2003). Paradigma cuantitativo: un enfoque empírico y analítico. *Industrial Data*, *6*(1), 23-37. https://www.redalyc.org/pdf/816/81606104.pdf

Jiménez, I., Ahumada, E., & Vega, N. (2018). *Teoría de Dos Factores* [Diapositiva de PowerPoint]. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. https://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/icea/asignatura/turismo/2018/Ivette-Turismo-2.pdf

Charlier, M. (2017). Trabaja de forma eficaz desde casa. 50 minutos.es. https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliotecaustaebooks/reader.action?docID=5151841&query=motivacion+laboral+#

Ministerio de Salud. (1993). Resolución número 8430 de 1993. Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. https://www.aciccolombia.org/wp-content/uploads/2020/04/RESOLUCION-8430-DE-1993.pdf.

Ministerio de Salud y Protección Social. (2020). Resolución 000666. Por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del coronavirus COVID-19. https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-666-de-2020.pdf

Ministerio de Salud y Protección Social. (2020). https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-666-de-2020.pdf

Ministerio de Trabajo. (2020). *Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo.* Recuperado de: https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el trabajo#:~:text=El%20Ministerio%20del%20Trabajo%20comprometido,empleadores%20y%20consiste%20en%20el

Ministerio de Trabajo. (2020). *Circular No. 0041 de 2020 (Lineamientos respecto al trabajo en casa).* https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60876961/Circular+0041-2020.PDF/98d19065-352d-33d2-978e-9e9069374144?t=1591222484807

Ministerio de Salud. (2020). *Coronavirus (Covid-19)*:https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/PET/Paginas/Covid-19_copia.aspx

Ministerio de Trabajo. (2016). *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST*.

Moreno, J., et al. (2012). *TELETRABAJO. Guía de Salud y Seguridad.* Positiva compañía de seguros/arl. https://www.invima.gov.co/documents/20143/523025/Guia-de-Seguridad-y-Salud-Teletrabajo.pdf/4ccf4c14-e150-6dae-0ed0-e9ea385ab86d

Observatorio de RRHH. (2020). *Motivar a los equipos en tiempos de crisis.* https://www.observatoriorh.com/orh-posts/motivar-a-los-equipos-en-tiempos-de-crisis.html

Occupational Safety and Health Act (1970) Guidance on Preparing Workplaces for COVID-19. Department of labor. https://www.osha.gov/Publications/OSHA3990.pdf

Olaya, J. D., Díaz Mercado, P. D., & Morales Cepeda, S. B. (2014). Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá. *Revista Iberoamericana de Psicología*, *7*(1), 59-78. https://reviberopsicologia.ibero.edu.co/article/view/rip.7106/447

Otzen, T., Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. Int. J.Morphol, 35(1):227-232. https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf

Organización Internacional del Trabajo. 2020. Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la covid-19. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_747014.pdf

Palmero, F. (2005) *Motivación: conducta y proceso.* Revista Electrónica de Motivación y Emoción, VIII(20-21), 24-25. http://reme.uji.es/articulos/numero20/1-palmero/reme.numero.20.21.motivacion.conducta.y.proceso.pdf

Pardo, M. P., & Rodríguez, D. C. (2020). El teletrabajo en tiempos de COVID-19. *Universidad Católica de Colombia. https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24640/1/ENSAYO%20El%20teletrabajo%20en%20tiempos%20de%20COVID-19.pdf*

Peña, C. (2015). La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales. https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/4152/1/TFG001138.pdf

Peña, H., Villón, S. (2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A. https://www.google.com/search?q=Motivaci%C3%B3n+Laboral.+Elemento+Fundamental+en+el+%C3%89xito+Organizacional.&oq=Motivaci%C3%B3n+Laboral.+Elemento+Fundamental+en+el+%C3%89xito+Organizacional.&aqs=chrome..69i57j0.1095j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8

Pruneda, G. (2014). *Determinantes y evolución de la motivación de los trabajadores en un contexto de crisis económica. El caso de España.* Revista Papers. (99/1) 42. https://ddd.uab.cat/pub/papers/papers_a2014m1-3v99n1/papers_a2014m1-3v99n1p41.pdf

Reyes, L. (2014) *El teletrabajo: los beneficios de una forma de organización laboral moderna.* Universidad Militar Nueva Granada. https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/11993/EL%20TELETRABAJO.pdf;jsessionid=1C36B8FD223B60686A1C2BB7B500B547?sequence=1

Reynaga, P., Vázquez, I., Verdesoto, Á., Jiménez, M., & Morales, J. (2016). Beneficios psicológicos de la actividad física en el trabajo de un centro educativo. *Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación*, (30), 203-206. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5529626

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, *16*(2), 250-279. https://scholar.google.com.co/scholar?q=Motivation+through+the+design+of+work:+Test+of+a+theory.&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart

Riveros, E. (2014). La psicología humanista: sus orígenes y su significado en el mundo de la psicoterapia a medio siglo de existencia. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, *12*(2), 135-186. http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v12n2/v12n2a1.pdf

Hernandez S., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias. *RH Sampieri, Metodología de la Investigación*.

Sashskin, M. (1996). El cuestionario MbM. http://horarioscentros.uned.es/archivos_publicos/qdocente_planes/676898/cuestionariombmmaslow.pdf

Sea & Oil. (2021). Sea & Oil – Sea And Oil. http://seaandoil.co/nosotros/

Sedes, P. R., Sanz, M. B., Saera, M. B., Rodríguez-Rey, L. C., Ortega, A. C., González, M. C. & Cano, J. I. (2020). Plan de contingencia para los servicios de medicina intensiva frente a la pandemia COVID-19. *Enfermería Intensiva*. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1130239920300377

Soriano, M. (s.f.) La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo. Universidad de Zaragoza. la motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo - Dialnet dialnet.unirioja.es

Universidad Santo Tomás. (2017). *Facultad de Psicologia.* Bogotá, Colombia. https://facultadpsicologia.usta.edu.co/index.php/56-psicologia/contenidos-generales-psicologia

Uribe, S. L., Guarín, I., Gómez, S.,& Vergel, L. (2020). Prevención de los peligros y promoción de entornos saludables en el teletrabajo desde la perspectiva de la salud pública. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 44-52. https://core.ac.uk/download/pdf/287195894.pdf

Valencia, J. A.; & Cepeda Buenahora, K. A. (2019). Estudio documental de la influencia de la cultura organizacional en la motivación laboral, en empresas colombianas (Doctoral dissertation, Universidad Santiago de Cali). http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1301

Varela, M., Duarte, C., Salazar, I., Lema, L.,& Tamayo, J. (2011) Actividad física y sedentarismo en jóvenes universitarios de Colombia: prácticas, motivos y recursos para realizarlas. *Colombia Médica.* 42 (3) pp 270. https://www.redalyc.org/pdf/283/28322503002.pdf

Velásquez, N. R. (2015). Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote. http://www.dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/5994

Villasmil, H. (2020). *Teletrabajo: ¿modalidad de relación de trabajo o paradigma de "la nueva normalidad"?* Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_744411/lang--es/index.htm

Villegas, M. (1986). La psicología humanística: historia, concepto y método. *Anuario de Psicología, 1986, vol. 1, num. 34, p. 7-45*. http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/96920/1/002949.pdf

Anexos

Anexo 1. Hoja de vida

Anexo 1.1 hoja de Vida Estudiante 1

<table>
<tr><th colspan="2">Resumen de hoja de vida</th></tr>
<tr><td>Apellidos: Peña Quiñones
Nombre: Lizeth Andrea</td><td>Fecha de Nacimiento: 14 de diciembre de 1998
Nacionalidad: Colombiana</td></tr>
<tr><td colspan="2">Correo electrónico institucional: lizeth.pena@usantotomas.edu.co
Documento de identidad: 1’019.145.101
Tel/fax: 317 860 25 71
Programa al que pertenece: Psicología
Tipo de vinculación en la propuesta (Tutor, estudiante):</td></tr>
<tr><td colspan="2">1. Títulos Obtenidos (Área/disciplina, Universidad, Año):
Psicóloga en formación de la Universidad Santo Tomás - Bogotá D.C.
25 enero del 2016-Actualmente continuo
Estudiante de Psicología de Noveno Semestre</td></tr>
<tr><td colspan="2">2. Cargos Desempeñados (Tipo de posición, Institución, Fecha) en los últimos 5 años:
Practicante de Psicología del Área de Selección y Desarrollo de la Universidad Santo Tomás. Desde el 3 de febrero de 2020</td></tr>
<tr><td colspan="2">3. Experiencia. Campos de la ciencia, la tecnología o áreas del conocimiento en los cuales es experto
Experiencia investigativa
Proyecto Informe Psicológico, del espacio académico Evaluación Infantil, en la facultad de Psicología de la Universidad Santo Tomás de Bogotá. 2017-2. Semestre IV
Formación en psicología organizacional y psicología jurídica en extensión de aula en la Facultad de psicología de la Universidad Santo Tomás de Bogotá. 2019-1
Asistencia a eventos
XIV Cátedra Colombiana de Psicología Mercedes Rodrigo, Asociación Colombiana de
Facultades de psicología, Bogotá D.C - febrero 9 - mayo 25 de 2019.</td></tr>
</table>

4. Publicaciones recientes (2012 en adelante)
PATENTES, PROTOTIPOS U OTRO TIPO DE PRODUCTOS TECNOLÓGICOS O DE INVESTIGACIÓN OBTENIDOS EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS.

Anexo 1.2 hoja de Vida Estudiante 2

Resumen de hoja de vida

Apellidos: Benítez Martínez Nombre: Daniela Carolina	Fecha de Nacimiento: 30 de Octubre Nacionalidad: Colombia

Correo electrónico institucional: danielabenitez@usantotomas.edu.co

Documento de identidad: 1’073.609.554

Tel/fax: 473 58 60

Programa al que pertenece: Psicología

Tipo de vinculación en la propuesta (Tutor, estudiante): Estudiante

1. Títulos Obtenidos (Área/disciplina, Universidad, Año):

Psicóloga en formación de la Universidad Santo Tomás - Bogotá D.C.

25 Enero del 2016-Actualmente continuo

Estudiante de Psicología de noveno Semestre

2. Cargos Desempeñados (Tipo de posición, Institución, Fecha) en los últimos 5 años:

Practicante de Psicología Educativa en el Colegio Santo Tomás. Desde el 3 Febrero-hasta la fecha

3. Experiencia. Campos de la ciencia, la tecnología o áreas del conocimiento en los cuales es experto

Experiencia investigativa

Formación en Psicología Educativa en extensión de aula en la Facultad de Psicología de la Universidad Santo Tomás de Bogotá. 2019-1.

Proyecto Informe Psicológico, del espacio académico Evaluación Infantil, en la facultad de Psicología de la Universidad Santo Tomás de Bogotá. 2017-2. Semestre IV

Proyecto Empoderamiento de la comunidad de recicladores de Puerta de Oro en Bogotá" en Profundización de Psicología comunitaria, en la Facultad de Psicología de la Universidad Santo Tomás de Bogotá. 2019-1. Semestre VII.

Proyecto Uso problemático del celular en jóvenes de Psicología de la Universidad Santo Tomás. En el espacio académico Profundización en Investigación Cuantitativa 2019-1. Semestre VII

Asistencia a eventos

XIV Cátedra Colombiana de Psicología Mercedes Rodrigo. Asociación Colombiana de Facultades de Psicología. Bogotá DC febrero 9- Mayo 25 de 2019.

VI Cátedra Internacional en Psicología Jurídica y Forense. Bogotá D.C. agosto 9 del año 2019. En calidad de asistente.

Evento día del Psicólogo. Universidad Santo Tomás, Campus San Alberto Magno. Bogotá D.C. noviembre 29 del año 2017. En calidad de asistente.

4. Publicaciones recientes (2012 en adelante)
PATENTES, PROTOTIPOS U OTRO TIPO DE PRODUCTOS TECNOLÓGICOS O DE INVESTIGACIÓN OBTENIDOS EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS.

Anexo 1.3 hoja de Vida Estudiante 3

Resumen de hoja de vida

Apellidos: Fuentes González Nombre: María Camila	Fecha de Nacimiento: 02 septiembre del 1998 Nacionalidad: Colombiana

Correo electrónico institucional: maria.fuentes@usantotomas.edu.co

Documento de identidad: 1’072.670.262

Tel/fax: 863 32 73

Programa al que pertenece: Psicología

Tipo de vinculación en la propuesta (Tutor, estudiante): Estudiante

1. Títulos Obtenidos (Área/disciplina, Universidad, Año):

Formación en Psicología Clínica, Jurídica, Comunitaria y de la Salud con un enfoque Humanista y Sistemático en la facultad de Psicología de la Universidad Santo Tomás 2019-1/-2.

2. Cargos Desempeñados (Tipo de posición, Institución, Fecha) en los últimos 5 años:

Practicante de Psicología en la Fundación Hogares de Solidaridad. Centro san Patricio en el área Social y Comunitaria- Desde 1 Febrero 2020 hasta la fecha.

3. Experiencia. Campos de la ciencia, la tecnología o áreas del conocimiento en los cuales es experto

Experiencia investigativa

Proyecto Informe Psicológico, del espacio académico Evaluación Infantil, en la facultad de Psicología de la Universidad Santo Tomás de Bogotá. 2017-2. Semestre IV

Proyecto Empoderamiento de la comunidad de recicladores de Puerta de Oro en Bogotá" en Profundización de Psicología comunitaria, en la Facultad de Psicología de la Universidad Santo Tomás de Bogotá. 2019-1. Semestre VII

Proyecto Uso problemático del celular en jóvenes de Psicología de la Universidad Santo Tomás. En el espacio académico Profundización en Investigación Cuantitativa 2019-1. Semestre VII

Proyecto Intervención en problemas de aceptación y disminución del deseo sexual en parejas de la comunidad LGBT serodiscordantes pertenecientes a la Fundación Colombia Diversa en el espacio académico de Profundización de Psicología de la salud en la facultad de psicología de la universidad Santo Tomás de bogotá 2019-1. Semestre VIII

Proyecto Patrones de ansiedad en estudiantes universitarios en el espacio académico Biomecánica en la facultad de psicología de la universidad Santo Tomás de bogotá 2019-2. Semestre IX

Asistencia a eventos

XIV Cátedra Colombiana de Psicología Mercedes Rodrigo. Asociación Colombiana de Facultades de Psicología. Bogotá DC febrero 9- Mayo 25 de 2019.

Ponente sobre póster en el IV encuentro de semilleros de investigación, innovación, ciencia y tecnología para el desarrollo sostenible en la Universidad Manuela Beltrán.
4. Publicaciones recientes (2012 en adelante)
PATENTES, PROTOTIPOS U OTRO TIPO DE PRODUCTOS TECNOLÓGICOS O DE INVESTIGACIÓN OBTENIDOS EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS. Asistente del semillero Jajëbeam Paz de la facultad de Psicología de la Universidad Santo Tomás 2019-1/-2 con un artículo investigativo "El papel de la psicología comunitaria en la recuperación de memoria histórica y procesos de paz".

Resumen de hoja de vida	
Apellidos: MORA BUSTOS Nombre: CHRISTIAN YAMIR	Fecha de Nacimiento: 4 junio 1975 Nacionalidad: Colombiana

Correo electrónico: cymora@gmail.com
Documento de identidad: 79.687.385
Tel/fax: 311 522 22 24
Programa al que pertenece: Psicología
Tipo de vinculación en la propuesta (Tutor, estudiante): Investigador Principal

1. Títulos Obtenidos (Área/disciplina, Universidad, Año):

Psicología, Universidad Santo Tomás, 2000
Maestría en Calidad y Gestión Integral, Universidad Santo Tomás, 2000

2. Cargos Desempeñados (Tipo de posición, Institución, Fecha) en los últimos 5 años:

Docente Facultad de Psicología, Universidad Santo Tomás, 2016 – 2020.
Coordinador del Sistema de Gestión de la Calidad, Universidad Santo Tomás. 2013 -2015
Docente Acreditación Institucional, Acreditación y Registro Calificado de Programas de pregrado y posgrado, Universidad Santo Tomás, 2010 – 2012
Miembro del comité general de la calidad de la Universidad, Universidad Santo Tomás, 2008
Docente Investigador Facultad de Educación, Universidad Santo Tomás, 2005 – 2008
Apoyo a la Especialización en Educación con Énfasis en Evaluación, Universidad Santo Tomás, 2007
Diseño e implementación de proyectos, estudios e instrumentos de medición en el comité de Autoevaluación de la facultad de Educación, Universidad Santo Tomás, 2005- 2008
Docente de la Maestría en Educación, Universidad Libre, 2014 – 2015.

3. Experiencia. Campos de la ciencia, la tecnología o áreas del conocimiento en los cuales es experto

Evaluador del Premio Nacional a la Excelencia y la Innovación en Gestión, versión 2011, auditor de calidad certificado por el Instituto Latinoamericano de la Calidad INLAC.
Par Académico Internacional.
Par evaluador para proyectos de Investigación en COLCIENCIAS.
Miembro de la línea de investigación "Psicología y desarrollo social de las organizaciones y del trabajo" del grupo de investigación **"P**sicología, **S**alud, **T**rabajo y **C**alidad de **V**ida**"** de la Facultad de Psicología de la Universidad Santo Tomás.

Experiencia Docente:
Pregrado

Espacios académicos de métodos cuantitativos de investigación, psicometría, fundamentos de medición en ciencias humanas, aprendizaje y memoria, evaluación psicológica, procesos psicológicos

Posgrado

Módulos de gestión del talento humano, psicología educativa, paradigmas pedagógicos, didácticas universitarias y paradigmas de la psicología aplicados al aprendizaje en la Maestría de Educación de la Universidad Libre.

Módulo de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en la Maestría de Gestión Integral de la Calidad USTA-ICONTEC

4. Publicaciones recientes 2012-2018

Libro- Indicadores Estadísticos para la Acreditación. Universidad Santo Tomás.

Artículo- La Gestión del Conocimiento y la Innovación en las Pymes

Artículo- La Gestión de la Calidad y la Excelencia a Partir de lo Cotidiano Universidad Santo Tomás –Educación Abierta y a Distancia, Revista Sol de Aquino.

Artículo- Modelo de Gestión de Autoevaluación Facultad de Educación Universidad Santo Tomás.

Artículo "Construcción del Perfil del Docente de Educación a distancia de la Universidad Santo Tomás". Revista Cuadernos Pedagógicos, Facultad de Educación Ed. Universidad Santo Tomás Bogotá, D.C., Colombia.

Módulo Informática Educativa. Portafolio de Aprendizaje. Ed. Sic Editorial Universidad Santo Tomás.

PATENTES, PROTOTIPOS U OTRO TIPO DE PRODUCTOS TECNOLÓGICOS O DE INVESTIGACIÓN OBTENIDOS EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS.

Anexo 2. Carta de Aval

SEA & OIL

Bogotá, 8 de Junio del 2020

Estimadas practicantes de psicología.

La empresa SEA Y OIL LTDA se complace en extender su aval a la solicitud de las estudiantes Daniela Carolina Benitez Martinez - María Camila Fuentes Gonzalez - Lizeth Andrea Peña Quiñones de la Universidad Santo Tomás para la participación de su investigación **" MOTIVACIÓN EN TRABAJADORES DE LA EMPRESA SEA AND OIL LTDA EN TIEMPOS DE COVID-19 "** al realizarse en el transcurso del periodo 2020-2, aceptando la aplicación de los instrumentos para los trabajadores administrativos y operativos de nuestra empresa y se comprende el consentimiento informado, dando así la completa aceptación para el uso debido de nuestra empresa sin dañar el buen nombre de esta.

Cordialmente,

Nombre : FRANCISCO DE PAULA MAHECHA RUBIANO

Cedula: 79.349.442

Cargo: GERENTE

Celular- Correo electrónico: seayoil@gmail.com – cel. 3213733725

Anexo 3. Carta de declaración conflicto de interés

Universidad Santo Tomás

Daniela Carolina Benítez Martínez, María Camila Fuentes González y Lizeth Andrea Peña Quiñones estudiantes de la Universidad Santo Tomás de la Facultad de Psicología junto con el director docente de la universidad Christian Yamir Mora Bustos del proyecto investigativo "**MOTIVACIÓN EN TRABAJADORES DE LA EMPRESA SEA AND OIL LTDA EN TIEMPOS DE COVID-19**" declaran que la investigación es de carácter educativo y no tendrá repercusiones, remuneración e incidencias en la empresa SEA AND OIL LTDA, ni ningún otro conflicto de interés por parte de la Universidad Santo Tomás.

Además, los participantes de la investigación cuentan con toda la información sobre sus derechos y su implicación en la investigación, entendiendo que pueden retirarse en cualquier momento y que la universidad no está relacionada con los resultados aquí informados.

Cualquier duda respecto a esta investigación con gusto será atendida por sus investigadores.

Firmas.

Maria Camila fuentes
Maria Camila Fuentes Gonzalez
1'072.670.262

Andrea Peña
Lizeth Andrea Peña Quiñones
1´019.145.101

Daniela Benítez
Daniela Calorina Benítez Martínez
1'073.609.554

Christian Yamir Mora Bustos
Christian Yamir Mora Bustos
79.687.385

Anexo 4. Consentimiento Informado participantes

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Persona entrevistada: _____

Documento de identidad: _____ de _____

Yo _____ Identificado con C.C No. _____ de _____ he sido informado(a) acerca del procedimiento tanto de los test como de los cuestionarios, los cuales requieren el acompañamiento directo del docente Christian Yamir Mora Bustos con el espacio de Prácticas Investigativas II con el trabajo de grado titulado como "NIVELES DE MOTIVACIÓN EN TRABAJADORES DE LA EMPRESA SEA AND OIL LTDA EN TIEMPOS DE COVID-19" en la fecha vigente del segundo periodo del año 2020, de la Universidad Santo Tomás en Bogotá, de la facultad de Ciencias de la Salud en el programa de Psicología.

Teniendo como objetivo realizar un estudio netamente exploratorio con uso exclusivo académicamente por Daniela Carolina Benítez Martínez, María Camila Fuentes González, Lizeth Andrea Peña Quiñones, estudiantes de psicología de décimo semestre.

Luego de haber sido informado(a) sobre las condiciones de su participación en el estudio, resuelto las inquietudes y comprendido en su totalidad la información sobre el estudio, entiende que:

1. Su decisión de participar en el estudio es voluntaria.
2. Su participación en el estudio y los resultados obtenidos por la persona evaluada no tendrá repercusiones o consecuencias en las actividades que realizó en el día laboral o actividades cotidianas.
3. Su participación no genera ningún gasto, ni recibir remuneración alguna por este, ni habrá alguna sanción en el caso de que no esté de acuerdo con seguir en el proceso.
4. Los resultados de este estudio serán utilizados con fines académicos y podrán ser publicados a través de medios de divulgación de interés científico, guardando la confidencialidad de sus participantes.

5. Los participantes pueden retirarse de la investigación en cualquier momento.

   De igual manera, si tiene alguna duda antes, durante o después de la realización de la prueba, nos puede contactar por medio de los siguientes correos: danielabenitez@usantotomas.edu.co , maria.fuentes@usantotomas.edu.co , lizeth.pena@usantotomas.edu.co .

Resumen de la investigación

Objetivo

Identificar cuáles son los niveles de motivación en los trabajadores de la empresa SEA Y OIL LTDA en tiempo de COVID- 19.

Tipo de población

La población con la que se lleva a cabo la investigación es de 20 trabajadores de la empresa SEA Y OIL LTDA de Bogotá, con una edad estimada de 25 a 40 años contando con la participación de hombres y mujeres, sin exclusión alguna. Donde se escogen por medio de un muestreo no probabilístico por conveniencia ya que "Permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos. Esto, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador." (Otzen y Manterola, 2017. p, 230). La aplicación de este cuestionario es de forma voluntaria.

¿Por qué puede participar en la investigación?

Usted puede participar en esta investigación si es trabajador de la empresa SEA Y OIL LTDA.

Riesgos

Se tiene en cuenta la resolución 8430 de 1993 por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud de Colombia, en la cual nos basamos en el artículo 11 donde es una investigación con un riesgo mínimo puesto que es un trabajo investigativo netamente educativo, y afirmando el artículo 5 que al hacer el estudio investigativo con seres humanos, se deberá respetar su dignidad y la protección de sus derechos ya que no hay ningún fin de hacerle daño, brindándoles la plena seguridad de integridad y bienestar a los participantes.

Sin embargo, la ruta de atención que remitimos será al SAP (Servicio de Atención Psicológica) en el teléfono 5878797 ext. 1941/1942 o al correo psicologiasap@usantotomas.edu.co.

Beneficios

Esta investigación no representa beneficios inmediatos, económicos, políticos o laborales para los participantes. Sin embargo, se espera que los resultados contribuyan con el desarrollo de la disciplina de la psicología en los campos de la salud mental y organización del trabajo. Por último, se espera contribuir con el mejoramiento en el bienestar y la calidad de vida en el trabajo.

( ) DOY EL CONSENTIMIENTO ( ) NO DOY EL CONSENTIMIENTO

Para que su participación en este estudio sea de ayuda para el trabajo de grado de las estudiantes de Psicología de Décimo Semestre para obtener exitosamente el título profesional de psicólogas.

LUGAR Y FECHA:

FIRMA:

C.C

En caso de que su respuesta sea afirmativa y desee colaborar con su participación en el proyecto, es necesario que brinde datos de alguna persona a la cual llamar en caso de emergencia.

NOMBRE:

TELEFONO:

DIRECCIÓN

Para constancia, firman los testigos.

TESTIGO 1:

TESTIGO 2:

Anexo 5. Instrumento

Bogotá, -- de septiembre del 2020

Estimados señores de la empresa SEA Y OIL LTDA

Nos permitimos informar que la investigación **"NIVELES DE MOTIVACIÓN EN TRABAJADORES DE LA EMPRESA SEA AND OIL LTDA EN TIEMPOS DE COVID-19"** que tiene como finalidad comprender el fenómeno de la motivación en un contexto laboral mixto (presencial y virtual) en tiempos del Covid -19.

El instrumento que se va a aplicar a los trabajadores de la empresa SEA AND OIL LTDA es MbM (Gestión por Motivación)

	1. C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	2. C = 1 M = 2 P = 3 S = 4 N = 5	3. C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	4. C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1
	5. C = 1 M = 2 P = 3 S = 4 N = 5	6. C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	7. C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	8. C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1
	9. C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	10. C = 1 M = 2 P = 3 S = 4 N = 5	11. C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	12. C = 1 M = 2 P = 3 S = 4 N = 5
	13. C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	14. C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	15. C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	16. C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1
	17. C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	18. C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	19. C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	20. C = 1 M = 2 P = 3 S = 4 N = 5
TOTAL				
	Necesidades de protección y seguridad	Necesidades sociales y de pertenencia	Necesidades de autoestima	Necesidades de autorrealización

Cordialmente,

Anexo 6. Cronograma

Actividad	**Febr 2020**	**Marzo 2020**	**Abril 2020**	**Mayo 2020**	**Agosto 2020**	**Sept 2020**	**Oct 2020**	**Nov 2020**
-Búsqueda de antecedentes y organización del cronograma -Realización del resumen -Planteamiento del problema y pregunta de investigación. -Primera entrega: Justificación, Objetivos, Marco teórico, Metodología (en borrador)								
-Revisión de la primera entrega, establecimiento de correcciones y solución de las mismas. -Entrega del anteproyecto corregido y socialización entre docente y estudiantes sobre las siguientes entregas y tareas.								
-Planteamiento de la metodología -Búsqueda y definición de los instrumentos. -Socialización de la población con la que se va a trabajar. -Contacto por medio telefónico con la población escogida.								
-Procedimiento, fase por fase sobre la aplicación y uso de instrumentos. -Presupuesto estimado. -Consideraciones éticas. -Anexos.								
-Revisión y corrección de los apartados del proyecto investigativo. -Revisión y corrección de normas APA.								

-Ampliación de confiabilidad y validez del instrumento utilizado. -Contacto con la empresa SEA AND OIL LTDA, para obtener información relevante para añadir al Marco Institucional y mantenerlos informados sobre el proceso del proyecto.								
-Revisión y corrección de últimos detalles. -Envío del proyecto y de carta de aval a la Empresa SEA AND OIL LTDA, informando el proceso del proyecto, su objetivo y en espera de respuesta para confirmación de aplicación. -Aplicación de instrumento a trabajadores de la Empresa SEA AND OIL LTDA.								
-Recolección de la información y datos obtenidos de la aplicación del instrumento. -Análisis estadístico de los resultados obtenidos. - Conclusiones y discusión.								
-Análisis final de los apartados del proyecto, realizando las debidas correcciones. -Sustentación del trabajo investigativo.								

Anexo 7. Presupuesto

Concepto	Descripción	Cantidad
Personal científico	Christian Yamir Mora Bustos (Director trabajo de tesis)	1 hora semanal por 32 semanas (16H por semestre); 32H en total. A un valor por hora de COP $56.953 (Categoría 4 escalafón) TOTAL: $1.822.496 Nota: El valor de la hora tiene incluido el factor prestacional del 52%
Auxilio a investigadores	Reconocimiento económico a estudiantes de pregrado	N/A
Asistentes de investigación	reconocimiento económico a trabajadores en cargos administrativos de la empresa SEA Y OIL LITA	N/A
Equipos:	Consultar en adquisición y suministro para evitar duplicidad	N/A
Software	Consultar en departamentos tics para evitar duplicidad	N/A
Materiales	Envío de consentimientos y instrumentos a correo electrónico personal	18
Papeles y fotocopias	N/A	N/A
Salidas de campo	N/A	N/A
Material bibliográfico	Libros, revistas, artículos etc	N/A

Auxilio de transporte	Desplazamiento para la aplicación de instrumentos, búsqueda de material bibliográfico o gestión de investigación que se realizarán al interior de la ciudad	N/A
TOTAL:		$ 1.822.496

Nota: Los gastos adicionales corren por cuenta de las investigadoras.