

**Caracterización de la motivación al logro en tiempo de pandemia (años 2020-2021) de los
trabajadores de una empresa del sector transporte**

Diana Patricia Luque Pedrozo

Director

Mg. Doris Amparo Barreto Osma

Universidad Autónoma de Bucaramanga

Facultad de Ciencias de la Salud

Programa Psicología

Bucaramanga

2022

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada a:

A mi madre Patricia Luque Pedrozo, a mis abuelos Alvaro Luque y Carmen Mercedes Pedrozo, que con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía.

Quiero dar las gracias a aquellos amigos y colegas que durante todo este proceso me apoyaron cuando más lo necesite, por extender su mano en momentos difíciles y por el amor brindado cada día, de verdad gracias.

Finalmente agradecer a mi familia porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y este trabajo es hoy la prueba de ello.

Agradecimientos

Mi profundo agradecimiento a la Universidad Autónoma de Bucaramanga, por confiar en mí, abrirme sus puertas y permitirme realizar todo el proceso formativo dentro de su establecimiento educativo.

De igual manera, mis agradecimientos a la Facultad de Psicología, a mis profesores en especial a la Dra. Liliana Stella Quiñonez Torres, Dr. German Solis Uribe y a todos los docentes de la facultad, quienes con la enseñanza de sus valiosos conocimientos me hicieron crecer día a día, gracias a cada uno de ustedes por su paciencia, dedicación y apoyo.

Finalmente quiero expresar mi más grande y sincero agradecimiento a la Dra. Doris Amparo Barreto Osma principal colaboradora durante todo este proceso, quien con su dirección, enseñanza, conocimiento y colaboración permitió el desarrollo de este trabajo.

Contenido

	Pág.
Introducción	13
Planteamiento del problema	15
Formulación de pregunta de investigación	17
Objetivos	18
Objetivo General	18
Objetivos Específicos	18
Justificación de la investigación	19
Marco Teórico	21
Motivación al logro	21
<i>Teoría de la Necesidades Adquiridas de McClelland</i>	23
Necesidades de Logro	23
Necesidad de Poder	23
Antecedentes de Investigación	25
Método	29
Tipo de investigación	29
Diseño de la investigación	29
Instrumento	30
Población y muestra	31
Procedimiento	36
Resultados	38
Efectos de la pandemia en los empleados	38

CARACTERIZACIÓN Y MOTIVACIÓN AL LOGRO EN PANDEMIA	5
Motivación al logro en los empleados	46
Discusión	67
Conclusiones y Recomendaciones	70
Referencias	71
Apéndice	77

Lista de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de elementos de Caracterización	30
Tabla 2. <i>Estadísticos descriptivos de la variable sociodemográfica género</i>	32
Tabla 3. <i>Estadísticos descriptivos de la variable sociodemográfica cargo</i>	32
Tabla 4. <i>Estadísticos descriptivos de la variable sociodemográfica educación</i>	33
Tabla 5. <i>Estadísticos descriptivos de la variable sociodemográfica edad</i>	34
Tabla 6. <i>Estadísticos descriptivos de la variable sociodemográfica estado civil</i>	34
Tabla 7. <i>Estadísticos descriptivos de la variable sociodemográfica hijos</i>	35
Tabla 8. <i>Estadísticos descriptivos de la variable tiempo en la empresa género</i>	36
Tabla 9. <i>Porcentaje de distribución del Área de vida afectada por la pandemia</i>	38
Tabla 10. <i>Porcentaje de distribución de la adaptación de los empleados a la pandemia</i>	39
Tabla 11. <i>Porcentaje de distribución de la dificultad del trabajo remoto en los empleados</i>	40
Tabla 12. <i>Porcentaje de distribución del descanso en horas de trabajo de los empleados</i>	41
Tabla 13. <i>Porcentaje de distribución de las enfermedades físicas en el teletrabajo</i>	42
Tabla 14. <i>Porcentaje de distribución de la afectación emocional del teletrabajo</i>	43
Tabla 15. <i>Porcentaje de distribución de la utilización del tiempo libre</i>	44
Tabla 16. <i>Porcentaje de distribución de las actividades físicas en tiempo libre de los empleados</i>	45
Tabla 17. <i>Porcentaje de distribución del trabajo por beneficio o sanción como motivante</i>	46
Tabla 18. <i>Porcentaje de distribución de los llamados de atención como motivante</i>	47
Tabla 19. <i>Porcentaje de distribución de la satisfacción por desempeño como motivante</i>	48
Tabla 20. <i>Porcentaje de distribución de considerarse perseverante como motivante</i>	49

Tabla 21. <i>Porcentaje de distribución del elogio o regaño como motivante</i>	50
Tabla 22. <i>Porcentaje de distribución de mayor exigencia o un nuevo objetivo como motivante</i>	51
Tabla 23. <i>Porcentaje de distribución de la comunicación con superiores como motivante</i>	52
Tabla 24. <i>Porcentaje de distribución de la comunicación con subalternos como motivante</i>	53
Tabla 25. <i>Porcentaje de distribución de la comunicación con compañeros como motivante</i>	54
Tabla 26. <i>Porcentaje de distribución de la capacitación como motivante</i>	55
Tabla 27. <i>Porcentaje de distribución de un plan de incentivos como motivante</i>	56
Tabla 28. <i>Porcentaje de distribución del trabajo en equipo como motivante</i>	57
Tabla 29. <i>Porcentaje de distribución de la remuneración como motivante</i>	58
Tabla 30. <i>Porcentaje de distribución de los reconocimientos como motivante</i>	59
Tabla 31. <i>Porcentaje de distribución de las tareas y responsabilidades como motivante</i>	60
Tabla 32. <i>Porcentaje de distribución de las condiciones ambientales como motivante</i>	61
Tabla 33. <i>Porcentaje de distribución de la disposición de recursos para trabajar</i>	62
Tabla 34. <i>Porcentaje de distribución de las jornadas/turnos de trabajo como motivante</i>	63
Tabla 35. <i>Porcentaje de distribución de la promoción como motivante</i>	64
Tabla 36. <i>Porcentaje de distribución del clima laboral como motivante</i>	65

Lista de Figuras

	Pág.
Figura 1. Distribución de porcentajes del género de los participantes	32
Figura 2. <i>Distribución de porcentajes del cargo de los participantes</i>	33
Figura 3. <i>Distribución de porcentajes de educación de los participantes</i>	33
Figura 4. <i>Distribución de porcentajes de la edad de los participantes</i>	34
Figura 5. <i>Distribución de porcentajes del estado civil de los participantes</i>	35
Figura 6. <i>Distribución de porcentajes de hijos de los participantes</i>	35
Figura 7. <i>Distribución de porcentajes del tiempo en la empresa de los participantes</i>	36
Figura 8. <i>Área de vida afectada por la pandemia</i>	39
Figura 9. <i>Adaptación de los empleados a la pandemia</i>	40
Figura 10. <i>Dificultad del trabajo remoto en los empleados</i>	41
Figura 11. <i>Descanso en horas de trabajo</i>	42
Figura 12. <i>Enfermedades físicas en el teletrabajo</i>	43
Figura 13. <i>Afectación emocional del teletrabajo</i>	44
Figura 14. <i>Utilización del tiempo libre para laborar</i>	45
Figura 15. <i>Actividades físicas en tiempo libre</i>	46
Figura 16. <i>Trabado por beneficio o sanción como motivante</i>	47
Figura 17. <i>Llamados de atención como motivante</i>	48
Figura 18. <i>Satisfacción por desempeño como motivante</i>	49
Figura 19. <i>La perseverancia como motivante</i>	50
Figura 20. <i>Elogio o regaño como motivante</i>	51
Figura 21. <i>Mayor exigencia o un nuevo objetivo como motivante</i>	52

Figura 22. <i>La comunicación con superiores como motivante</i>	53
Figura 23. <i>La comunicación con subalternos como motivante</i>	54
Figura 24. <i>La comunicación con compañeros como motivante</i>	55
Figura 25. <i>La comunicación con compañeros como motivante</i>	56
Figura 26. <i>Plan de incentivos como motivante</i>	57
Figura 27. <i>Trabajo en equipo como motivante</i>	58
Figura 28. <i>La remuneración como motivante</i>	59
Figura 29. <i>Los reconocimientos como motivante</i>	60
Figura 30. <i>las tareas y responsabilidades como motivante</i>	61
Figura 31. <i>Las condiciones ambientales como motivante</i>	62
Figura 32. <i>La disposición de recursos para trabajar como motivante</i>	63
Figura 33. <i>Las jornadas/turnos de trabajo como motivante</i>	64
Figura 34. <i>La promoción como motivante</i>	65
Figura 35. <i>El clima laboral como motivante</i>	66

Lista de Apéndices

	Pág.
Apéndice A. Cuestionario aplicado	77
Apéndice B. Consentimiento Informado	80

Resumen

La presente investigación tiene como finalidad identificar los factores de la motivación al logro de los trabajadores de una empresa del sector transporte en tiempo de pandemia. Los consensos de la comunidad científica apuntan a que la motivación de los empleados es un elemento indispensable en los logros organizacionales. La investigación se desarrolló con metodología cuantitativa a través de un estudio transversal, de naturaleza descriptiva, con una muestra de 92 empleados de la compañía aplicando un cuestionario que identificaba el perfil sociodemográfico de los empleados, los efectos generados en los empleados durante la pandemia y la identificación de los motivadores al logro. Los resultados obtenidos evidencian un impacto moderado de la pandemia en el área del trabajo y dificultades de adaptación en el uso de nuevas tecnologías, se reconocen factores motivadores al logro de relevancia como el elogio y la comunicación, así como los beneficios económicos y no económicos como lo son la capacitación, la promoción, condiciones de trabajo y los recursos adecuados para realizar sus tareas.

Palabras Clave: Motivación, Motivación al logro, Teoría de necesidades McClelland, Pandemia, Teletrabajo.

Abstract

This research aims to identify the motivation factors for the achievement of the employees of a company in the transport sector in times of pandemic. The consensus of the scientific community indicates that employee motivation is an essential element in organizational achievements. The research was developed with a quantitative methodology through a cross-sectional study, of a descriptive nature, with a sample of 92 employees of the company applying a research instrument which identified the sociodemographic profile of the employees during the pandemic and the identification of achievement motivators. The results obtained show a moderate impact of the pandemic in the work area, some difficulties in the new technologies use and identify the motivation factors such as praise and communication, as well as economic and non-economic benefits such as training, promotion, working conditions and adequate resources to carry out their tasks.

Keywords: Motivation, Motivation to achieve, McClelland Theory of Needs, Pandemic, Teleworking.

Introducción

La Organización Mundial de la Salud (OMS), declara emergencia sanitaria a nivel mundial por el virus proveniente del SARS - CoV 2; posteriormente, en marzo de 2020 declaró la enfermedad coronavirus (COVID-19) como una pandemia teniendo en cuenta el número de individuos contagiados y su incremento exponencial. Se da inicio a nivel mundial una serie de protocolos de confinamiento en donde las empresas cambian de modelo de trabajo presencial a un modelo de teletrabajo y los trabajadores de manera drástica pasan a trabajar virtualmente generando en las personas sensaciones de indefensión incrementando la ansiedad y disminuyendo su facultad de toma de decisiones racionales (Arias et al., 2020).

El teletrabajo como forma de trabajo orientado a hacerle frente al riesgo de contagio es regulado por la ley 2088 de 2021, en donde el estado colombiano habilita el trabajo en casa para que los empleados del sector público y privado puedan realizar sus funciones en un espacio diferente al habitual bajo principios generales de las relaciones laborales como la coordinación de las actividades y los medios y herramientas para llevarlas a la cabo, así como el respeto a los horarios laborales y tiempos personales y familiares (Barreto, Rojas & Uribe, 2021).

Igualmente, se clarifica la continuidad de las responsabilidades, obligaciones, derechos y obligaciones de los empleados y empleadores durante el tiempo de trabajo en casa. Por otra parte, la ley incentiva a los programas de las Administradoras de Riesgos Laborales que garanticen la estabilidad en todos los ámbitos, físico, mental y de seguridad en el trabajo (Congreso de la República de Colombia, ley 288,2021).

Frente a esta nueva situación, la motivación laboral se convierte en un elemento esencial, en donde las empresas deben mantener los estándares de productividad y seguir fidelizando a los empleados en un espacio laboral no habitual y permeado por la vida personal en un solo entorno

con cargas adicionales, dificultad en el manejo del tiempo, manejo de nuevas tecnologías y comunicación virtual. La cohesión entre el rendimiento de la empresa o consecución de objetivos se encuentra vinculada con la satisfacción y motivación de los empleados (García, 2012).

El aislamiento afecta la salud mental, el distanciamiento social y la permanencia en el mismo lugar durante mucho tiempo aumenta la posibilidad de padecer problemas psicológicos genera niveles elevados de ansiedad, depresión y síntomas de estrés, desequilibrio en lo emocional, económico y social tanto en el ámbito laboral como personal (Hernández, 2020).

Muchas empresas se enfrentan a diversas dificultades de cara a la adaptación de los trabajadores al nuevo modelo laboral y considera esencial identificar los elementos que motivan a sus trabajadores en tiempo de pandemia y mediante un estudio cuantitativo y método descriptivo la empresa pretende describir la motivación al logro en época de Pandemia,

La investigación se llevó a cabo mediante un estudio cuantitativo de alcance descriptivo que identifica los elementos de motivación al logro en los empleados en tiempo de pandemia en una empresa del sector transporte. Para el desarrollo metodológico se aplicó el cuestionario a una muestra significativa de los empleados de la empresa.

Planteamiento del problema

Dentro de las medidas de prevención a partir del pronunciamiento de la OMS, se encuentran el distanciamiento físico entre las personas generando un efecto socioeconómico a nivel educativo y empresarial, configurándose protocolos para educación virtual y el teletrabajo, dado el aumento de una sensación de ansiedad ante el riesgo de infectarse y disminuyendo su capacidad de toma de decisiones racionales (Huarcaya, 2020).

El distanciamiento social abocó a las empresas al modelo de teletrabajo en donde las funciones de cada trabajador se realizan de manera remota, es decir, en un lugar distinto de su lugar habitual de trabajo en la empresa utilizando tecnologías de la información y telecomunicaciones y de esta manera las empresas no exponen a sus trabajadores a un riesgo de contagio y pueden continuar laborando de manera virtual. Sin embargo, el nuevo estilo de trabajo desde el hogar conlleva a un proceso de adaptación por parte de los empleados en donde involucran su vida cotidiana familiar con un horario laboral, generando estrés y problemas en el manejo del tiempo, manejo de espacios, problemas en el uso de nuevas tecnologías.

Paralela a la problemática de la pandemia desde la óptica de salud, la situación económica del sector empresarial se encuentra vulnerable lo cual genera en los empleados, adicional a esta nueva forma de trabajo, sentimientos de inestabilidad que afectan su bienestar psicológico, así como estrés por el sedentarismo y aislamiento del entorno laboral (Véliz et al. 2017).

Dada esta situación, las empresas deben asegurarse de mantener un ambiente psico-laboral estable desde la distancia promoviendo la motivación de los empleados en aras de cumplir sus objetivos empresariales. Según (Arribasplata & Arribasplata, 2020), estudiar la motivación permite comprender la terminología de los modelos de comunicación, toma de

decisiones, gestión empresarial y liderazgo. Por otro lado, Arias et al. (2020) que la falta de motivación conducirá a la falta de comunicación de los trabajadores, a un liderazgo no compartido y a procesos de direccionamiento complejos, lentos e inapropiados relacionados con las condiciones laborales, físicas y ambientales.

De acuerdo con lo anterior, las empresas en la búsqueda de mantener un equilibrio entre la nueva forma de trabajo, la pandemia y la productividad deben identificar los elementos motivadores de logro en sus empleados durante el tiempo de pandemia. Así mismo, Díaz et al. (2016), afirmaron que el entorno laboral ha sufrido varios cambios y los salarios ya no son el principal factor que motiva a los empleados, se evidencia que los horarios, tareas y responsabilidades adquiridas pueden llegar a ser factores determinantes en las personas.

Castillo y Bexavet (2021), realizaron un estudio transversal descriptivo a 200 trabajadores municipales de Casma (Perú) en época de contagio, el cual reveló que el 72,5% de los trabajadores realizaban sus labores, motivados por el cumplimiento de sus necesidades logro por encima de la media de la entidad.

La motivación al logro del personal de ventas de la empresa Grameco Sac en Lima (Perú) fue investigada en tiempo de pandemia mediante una metodología cualitativa a 9 participantes, evidenciado que, al no existir una política corporativa de motivación en estos tiempos, los empleados se vieron afectados en sus propios resultados (García, 2021)

Así mismo, se evidencia la necesidad de las empresas en buscar recursos psicológicos mediante herramientas que identifiquen los elementos que motivan los trabajadores al logro en tiempo de pandemia, y de manera específica en este trabajo se aborda la temática en los empleados de una empresa del sector transporte que busca en cada trabajador la autodisciplina mediante límites claros entre las horas de trabajo y el tiempo de vida privada, establecimiento de

la rutina diaria entre los trabajadores y la empresa para organizar sus actividades en teletrabajo y de manera presencial cuando se requiera.

Formulación de pregunta de investigación

¿Cuáles son las características que motivan al logro en época de Pandemia a los Trabajadores de la empresa?

Objetivos

Objetivo General

Caracterizar la motivación al logro en época de pandemia de los trabajadores de una empresa del sector transporte.

Objetivos Específicos

- Identificar las características sociodemográficas de los empleados de una empresa del sector transporte.
- Describir los efectos generados durante la pandemia en los empleados de una empresa del sector transporte.
- Identificar los elementos de motivación al logro que presentan los trabajadores de una empresa del sector transporte.

Justificación de la investigación

El capital humano en las compañías es uno de los ejes fundamentales en donde su gestión y cumplimiento de tareas apuntan a las metas organizacionales, por tanto, se considera un factor estratégico en las empresas (Ortiz et al, 2012) en donde la motivación juega un papel en los logros individuales y las empresas deben fortalecerse en el manejo del recurso humano y en la identificación de los factores que motivan a sus empleados (Osorio et al., 2016)

Debido al gran impacto que el COVID ha causado en la vida de cada individuo a nivel mundial y de manera específica en el cambio radical de las formas de trabajo dentro de las organizaciones, se hace necesario que éstas busquen recursos psicológicos como herramientas de identificación de motivación de sus empleados que permitan fortalecer el recurso humano.

De cara a la transformación en el modo de trabajo y dado que las organizaciones deben propiciar un entorno idóneo en donde las relaciones y vínculos sociolaborales se realizan de manera virtual, las empresas deben orientar sus esfuerzos hacia el sentido de pertenencia, mitigando sentimientos de frustración, ansiedad y malestar al realizar las labores desde sus hogares e identificar los factores que motivan a sus empleados como parte de su quehacer de recursos humanos (Ramírez et. al., 2008) ser capaces de motivar a sus colaboradores mediante estímulos que los mueven a alcanzar las metas organizacionales (López, 2005) que llevan a los empleados a niveles altos de productividad (Agut & Carrero, 2007).

Para la empresa es prioritario realizar un estudio que permita identificar las características que motivan a sus trabajadores en tiempo de pandemia como eje fundamental en el manejo del recurso humano ante las crisis del COVID.

Se considera sustancial explorar factores motivantes de logro, para que así la empresa genere estrategias de desarrollo del recurso humano orientadas a propiciar bienestar psicológico y por ende mantener niveles de productividad laboral en tiempos de pandemia, dando lugar a un campo sistemático para futuros estudios dentro de la organización, efectuando la posibilidad de comparar este estudio en otros contextos y organizaciones.

Marco Teórico

A través de la historia, las organizaciones han realizado estudios que han permitido identificar los factores de motivación al logro, y en la actualidad en aspectos relacionados con el efecto que generó el Covid-19, el cual se convierte en un campo inexplorado. Los constructos teóricos encontrados en la revisión de literatura se agrupan así: motivación al logro en las empresas y la crisis en época de pandemia en el contexto laboral.

Motivación al logro

La motivación fue abordada por Abraham Maslow en 1943 aportando a la psicología de la motivación el modelo conocido como “la pirámide de Maslow” (Maslow. 1943. P 68) en donde a través del modelo explicaba que impulsa la conducta humana. El autor definió cinco categorías de necesidades de manera jerárquica en donde la parte inferior de la pirámide se ubican las más básicas y en la cima necesidades más avanzadas e igualmente indicaba que las personas una vez tuvieran cubierta una categoría pasaban a las necesidades de la siguiente categoría. Los cinco niveles de la pirámide son: las necesidades fisiológicas (nutrición, sueño, sexo, etc.), necesidades de seguridad (vivienda, empleo, salud), necesidades sociales o de afiliación (contacto, afecto, intimidad), de reconocimiento o estima (autovaloración, confianza, respeto éxito profesional) y de autorrealización (originalidad, naturalidad, moralidad, aceptación de hechos, resolución de problemas).

Con base en la pirámide de necesidad de Abraham Maslow, Herzberg señaló que adicional a estas necesidades, la motivación requiere de manera imprescindible de dos factores: el primero, Factor higiénico, refiriéndose a las condiciones que adquiere una persona cuando trabaja y factores Motivacionales relacionados con el contenido del puesto y las funciones a desarrollar por el empleado (Herzberg. 1976 p.70). Otro aporte de Herzberg es la Teoría Bifactorial, la cual discierne en: factores higiénicos (relacionado con el ambiente en el que se encuentran las personas y las condiciones en que desenvuelve en su trabajo; variables que se encuentran dirigidas por la compañía como Relaciones con superiores, Relaciones con compañeros de trabajo, status, Óptimas condiciones de trabajo, Políticas de la Organización y Seguridad Laboral) y factores motivacionales (los cuales se relacionan con la satisfacción personal con respecto al trabajo como estímulo positivo, reconocimiento y desarrollo profesional, compromiso, Oportunidad de Crecimiento y autorrealización personal).

Posteriormente, aparecieron planteamientos similares orientadas a la psicología humanista que evidenciaba la necesidad de desarrollo y crecimiento personal, las cuales tienen un punto de encuentro en la definición de la motivación como un impulso que incentiva al ser humano al logro de sus necesidades. En el ambiente organizacional uno de los modelos más renombrados es la teoría de necesidades de McClelland, quien considera que las motivaciones son procesos inconscientes y compartidas por todas las personas y las clasifica en tres motivaciones: afiliación, logro y poder. Las necesidades de afiliación se orientan hacia relaciones sociales, aceptación en grupos y son de colaboración más que competencia. Las necesidades de logro enfocan a las personas en metas con un nivel de desafío y percepción de autorresponsabilidad e independencia. En las necesidades de poder predomina la competencia y el deseo de ganar por lo cual valoran el reconocimiento social y buscan influir en las demás

personas. En 1968, McClelland profundiza en las necesidades de logro e involucra el aspecto económico visto desde la recompensa financiera por la obtención de logro en donde asegura que la recompensa financiera es una medida del éxito y no un fin (McClelland & Cazorla, 1968), siendo el logro quien le otorga mayor satisfacción personal que el reconocimiento económico y considera fundamental la retroalimentación con lo cual la empresa permea el logro de manera individual e incentiva la motivación de sus trabajadores.

Dada la importancia de la teoría de las necesidades planteada por David McClelland en este estudio se profundizará a continuación.

Teoría de la Necesidades Adquiridas de McClelland

David McClelland (McClelland, 1989), plantea que los individuos actúan en la medida que satisfacen tres tipos de necesidades:

Necesidades de Logro

El individuo se pone metas que le impulsan a realizarlas de forma sobresaliente apuntándole a la excelencia, cumplir con sus responsabilidades con éxito, las cuales hace con su esfuerzo y espera una retroalimentación o evaluación de su desempeño por los objetivos conseguidos. En esta escala de necesidades el autor considera que los individuos se cohiben de asumir riesgos elevados.

Necesidades de Afiliación

El contexto social es indispensable para las personas y en el ámbito laboral los individuos generan relaciones psicoafectivas que les permiten ser reconocidos como integrantes de un grupo y prefieren realizar sus actividades con interacciones y no de manera individual.

Necesidad de Poder

El deseo de obtener resultados y ser reconocido, así como controlar a los demás los hace líderes en las empresas, esperan un estatus ejerciendo influencia en el grupo y esperan que sus opiniones e ideas sean tomadas por encima de los otros, adicionalmente tienden a asumir altos riesgos. La toma de decisiones y la implantación de objetivos son parte de su quehacer laboral

La necesidad al logro según McClelland está relacionada con la autoestima y el ego y por tanto la motivación le apunta no solo al éxito personal sino de las empresas en las cuales laboran considerándolo como un pilar esencial para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Los motivos son individuales y pueden ser de carácter social, político, económico y ambiental y las empresas deben propender por identificarlos e incentivar su aplicación. Sin embargo, también considera que un exceso de motivación podría afectar el desempeño laboral es ser no motivante dado que nunca sentirían que están cumpliendo las metas propuestas y los desafíos nunca alcanzarían los estándares de excelencia (McClelland, 1989).

Antecedentes de Investigación

Teniendo en cuenta el objetivo del estudio que pretende caracterizar la motivación al logro en época de pandemia de los trabajadores de una empresa del sector transporte se presentan estudios pertinentes relacionados.

Aquije (2018), en su análisis teórico titulado Home Office como estrategia para la motivación y eficacia organizacional justifica el teletrabajo como un método de negocios para mejorar la efectividad y a su vez la motivación de la empresa creando su bienestar y una mayor aptitud en sus actividades. Igualmente, indica que es de ganancia mutua tanto para la organización como para sus trabajadores; adicionalmente, considera el trabajo en casa como una equidad entre la vida laboral y personal de los empleados, ya que mejora su calidad de vida y afecta favorablemente su eficiencia que se ve reflejada en el desempeño de los trabajadores.

Vilcamiche (2018) mediante un estudio de tipo descriptivo correlacional basado en la teoría de McClelland, en el que se indaga la relación entre motivación de logro y satisfacción laboral en 161 trabajadores de una empresa industrial de la ciudad de Lima, aplicaron instrumentos relacionados con la Escala de Motivación de Logro como resultados encontró que los trabajadores tenían una motivación de tendencia baja.

En la investigación titulada “motivación al logro en trabajadores en una empresa”, mediante un estudio transversal y descriptivo, aplicaron a 30 empleados de la organización ubicada en Lima, Perú. Se evidenció que el 50% de los trabajadores muestra una motivación de logro promedio destacándose entre los factores el interés por adquirir éxito, ser calificado, el conocimiento adecuado ante los riesgos, la perseverancia y organización en el campo laboral y por último se traza metas realizables a través del tiempo (Montoya, 2019).

En un ensayo realizado por Briones (2020) se demuestra la falta de precaución de las organizaciones y relaciones de trabajo y considera que la psicología organizacional debe plantear estrategias que estimulen de manera positiva la salud integral de los individuos en los tiempos de pandemia, en conjunto con gestiones que alienten y prolonguen la estabilidad de la empresa a través de acciones que promuevan las actitudes positivas, la motivación, las comunicaciones eficientes y duraderas.

Igualmente, en un estudio cuantitativo realizado en PDVAL Falcon, Venezuela indagó el grado de motivación laboral a 82 trabajadores y evidenció ausencia ante la implementación de estrategias motivacionales por parte de talento humano y por consecuencia el crecimiento de un clima organizacional negativo, prevaleciendo la insatisfacción laboral (Fernandez & Pirona, 2020).

Fuentes et al., (2020), Determinaron el nivel de dominio que tiene la motivación laboral en tiempos de pandemia en las empresas, fue estudiado de manera puntual en la Empresa La Despensa de la ciudad de Bogotá, Colombia a una población de 13 empleados mediante un estudio descriptivo, correlacionando las variables identificadas, analizando la motivación y el clima laboral en la organización evidenciando que las medidas adoptadas por ésta empresa tuvieron un 75% de aceptación por parte de los empleados.

Rugel y Romero (2020), estudiaron los elementos que motivan al logro de los empleados frente al teletrabajo durante el tiempo de pandemia, fue abordado mediante una investigación de tipo descriptivo correlacional con un grupo de 15 empleados, encontrando que los trabajadores de esta comunidad (urbanización residencial del Cantón Daule, Guayaquil, Ecuador) lo consideran invasivo a las relaciones familiares y por ende afectando la productividad en las empresas que laboran.

Reyes et al. (2020), en su investigación sobre la calidad de vida laboral en tiempos de pandemia, realizado en la empresa Teleperformance, empleando como metodología un estudio exploratorio, mediante una encuesta a 25 empleados. Como resultados observaron que el 80% de los trabajadores se encuentran a gusto con el teletrabajo. Sin embargo, el 68% consideró que la carga laboral es mayor por lo que los autores plantean que se deben mejorar las condiciones en la implementación del teletrabajo en tiempos de pandemia.

Weller (2020), en su estudio de la pandemia COVID-19 y su impresión en las tendencias del comercio laboral, encontró que las tendencias que han marcado el comercio laboral en los últimos años, se destaca la pérdida de oportunidades de empleo, las perspectivas de transformación y creación, la posibilidad de una mayor desequilibrio en el mercado laboral y la enorme capacidad de crecimiento no alcanzado, donde argumenta respecto al efecto de la crisis producto del COVID-19 en los comercios laborales como objeto de la investigación.

En el estudio realizado por Andrade et al. (2021) del vínculo entre la motivación y la práctica laboral en los empleados de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca, mediante un diseño descriptivo correlacional, no experimental y de corte transversal, en una muestra de 50 colaboradores, a los cuales se les aplicó una encuesta de la Escala de motivación y la Encuesta de desempeño laboral para identificar los niveles de motivación y desempeño laboral, así como de sus dimensiones. En los resultados se evidenció una relación asertiva baja entre las variables motivación y desempeño laboral.

Benítez et al. (2021) en torno a la motivación de empleados de la empresa Sea and Oil Ltda. en tiempos de pandemia y mediante un estudio descriptivo participativo de 30 trabajadores de la empresa se encontró que existe un vínculo directo entre las necesidades de protección, seguridad y motivación en tiempos de pandemia. Igualmente, se analizó en este estudio la

afectación de la pandemia en la motivación de los trabajadores y se encontró que más del 50% de los empleados no se vieron perjudicados negativamente en relación con su motivación.

Método

Tipo de investigación

El enfoque de este estudio es cuantitativo, no experimental lo que significa que se tomarán datos a partir de una hipótesis con base en el cálculo numérico y análisis estadístico los cuales establecen patrones de comportamiento dentro de una población.

Para el presente estudio se tomaron los datos por medio de un cuestionario (ver apéndice A) aplicado a trabajadores de una empresa del sector transporte que desarrollan trabajo en casa durante el periodo de pandemia.

Teniendo en cuenta la perspectiva metodológica, el estudio es no experimental transversal y cuantitativo. Los datos de la investigación serán recopilados en un momento único de tiempo y describirán los determinantes de motivación al logro en la empresa.

Diseño de la investigación

El presente estudio se enmarca en un diseño descriptivo-transversal. Desde el ámbito descriptivo se busca precisar las particularidades y perfiles sobresalientes de las personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a una investigación (Hernández et, al, 2014 p. 37) Teniendo en cuenta la perspectiva metodológica, los datos de la investigación serán recopilados en un momento único de tiempo y describirán las características de motivación al logro en los empleados de una empresa del sector transporte que desarrollan trabajo en casa durante el período de pandemia. Así mismo, es de corte transversal ya que la recopilación de datos se hizo en un único tiempo (Hernández et, al, 2014).

Tabla 1.

Operacionalización de elementos de Caracterización

Elementos de la caracterización	Descripción	Ítems
Contextualización de la pandemia	La pandemia COVID-19, causada por un nuevo coronavirus, SARS-CoV-2, se ha convertido en pocos meses en una amenaza para la humanidad, desencadenando la peor crisis sanitaria de este siglo. Más de veinte millones de personas han sido infectadas por el virus y más de 700.000 han fallecido a nivel mundial como resultado de esta infección (Moreno, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿En qué área de su vida le ha afectado la pandemia? 2. ¿Cómo ha sido su adaptabilidad en el tiempo de pandemia? 3. ¿Cuál ha sido su mayor dificultad con el trabajo remoto? 4. ¿Toma descansos durante sus horas de trabajo? 5. ¿Ha estado enfermo físicamente durante el tiempo que ha estado laborando desde casa? 6. ¿Considera que la pandemia lo ha afectado emocionalmente? 7. ¿Ha tomado tiempo de su tiempo libre para laborar en el tiempo de la pandemia? 8. ¿Realiza alguna actividad física en sus tiempos libres?
Motivación al logro	La motivación de logro se define como la iniciativa de sobresalir, de alcanzar metas, de esmerarse por tener éxito. El estímulo natural de la motivación o necesidad de logro es “hacer algo mejor”, aunque los individuos pueden llevarlo a cabo por varios motivos: complacer a otros, evadir las críticas, recibir aprobación o sencillamente obtener una retribución. Pero lo que debería estar priorizado en el motivo de logro es el actuar bien por sí mismo, por la satisfacción intrínseca de hacerlo mejor (McClelland, 1989).	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Las tareas asignadas en el trabajo las realiza por un beneficio al final o por evitar una sanción? 2. ¿Considera los llamados de atención un motivante para mejorar su desempeño? 3. ¿Está satisfecho con su desempeño en favor a la empresa? 4. ¿Se considera usted como una persona perseverante en el cumplimiento de las tareas laborales? 5. ¿Lo motiva más en cuando es elogiado o cuando es regañado? 6. ¿Usted al no cumplir un objetivo, se exige más para poder alcanzarlo o se plantea un nuevo objetivo? 7. Califique los siguientes aspectos acorde a como lo motivan a realizar un mejor desempeño en sus tareas

Fuente: Elaboración Propia

Instrumento

Para obtener los datos de caracterización de la motivación del logro en trabajadores de una empresa del sector transporte se aplicó un cuestionario (ver apéndice A), conformado por tres secciones. La primera recolecta datos sociodemográficos, la segunda indaga sobre aspectos

relacionados con el contexto de la pandemia a partir de ocho (8) ítems tipo Likerts. La tercera y última sección se evaluó la motivación al logro con siete (7) ítems manejados con la misma escala, para esta sección se tomó como referencia los postulados y constructos de motivación al logro.

Es de aclarar que las citadas “escalas Likert” son instrumentos psicométricos donde el encuestado debe indicar su acuerdo o discordancia sobre una afirmación, ítem o reactivo, lo que se desarrolla a través de una escala ordenada y unidimensional (Matas, 2018).

De manera detallada se describe instrumento para caracterizar la motivación al logro en época de pandemia de los trabajadores de una empresa.

Población y muestra

La empresa transportadora cuenta con 120 trabajadores, cabe resaltar que la labor fundamental de la compañía es el transporte de carga terrestre por el territorio nacional colombiano, cubriendo en cifras las rutas aprobadas, viajes realizados, clientes satisfechos, transporte de vehículos y obras ejecutadas. Dentro del portafolio de servicios se encuentra la movilización de equipos, Izaje de cargas, Transporte de equipos petroleros, Carga Extrapesada y extradimensionada, construcción de obras civiles y carreteras, reforestación y administración de personal. Por consiguiente, para hacer el muestreo se utilizó uno de carácter aleatorio simple, es decir que se asegura que todos los sujetos que conforman la población, en este caso empleados de una empresa del sector transporte, poseen el mismo alcance de ser partícipes en la muestra. Esto representa que la posibilidad de elección de un sujeto a estudio “x” es independiente de la probabilidad que tienen el resto de los sujetos que integran-forman parte de la población. (Hernández et, al, 2014).

Al hacer el cálculo se toma un grupo de 92 trabajadores, que corresponde a un 5 % de error de estimación y un nivel de fiabilidad del 95%, a los cuales se les aplicó el cuestionario (ver apéndice A), mediante Consentimiento informado (ver apéndice B) los trabajadores que aceptaron de manera voluntaria participar en el estudio

A continuación, se exponen los datos sociodemográficos obtenidos de la muestra.

Tabla 2.

Estadísticos descriptivos de la variable sociodemográfica género

Género		
Género	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	86	93,5%
Mujer	6	6,5%
Total	92	100,0%

Figura 1.

Distribución de porcentajes del género de los participantes



Nota. El género de los empleados se encuentra en el mayor porcentaje conformado por hombres como se observa en la figura 1 con una participación del 93,5% y el género femenino con un 6,5%.

Tabla 3.

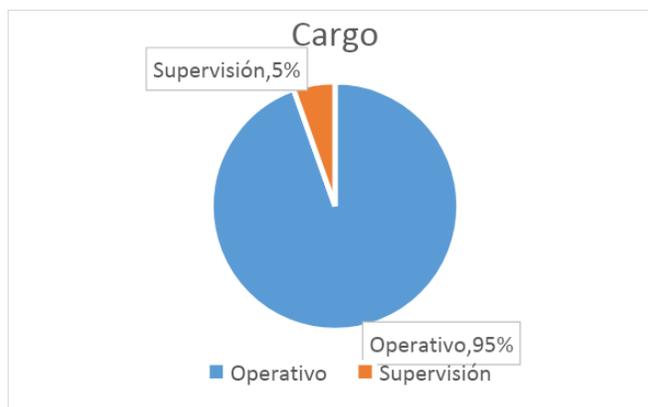
Estadísticos descriptivos de la variable sociodemográfica cargo

Cargo	Frecuencia	Porcentaje
Operativo	87	94,6%

Supervisión	5	5,4%
n		
Total	92	100,0%

Figura 2.

Distribución de porcentajes del cargo de los participantes



Nota. La representación de cargos operativos es del 94,6% y los de cargos de supervisión del 5,4% como se muestra en la figura 2.

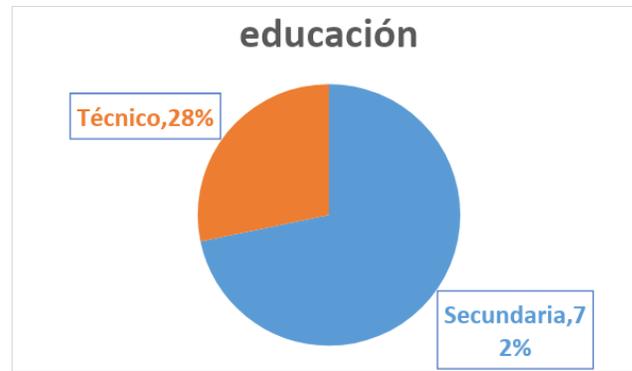
Tabla 4.

Estadísticos descriptivos de la variable sociodemográfica educación

Educación	Frecuencia	Porcentaje
Secundaria	66	71,7%
Técnico	26	28,3%
Total	92	100,0%

Figura 3.

Distribución de porcentajes de educación de los participantes



Nota. En la figura 3 se observa que el nivel de educación de los empleados en secundaria (71,7%) es más representativo y en menor proporción empleados con un nivel técnico.

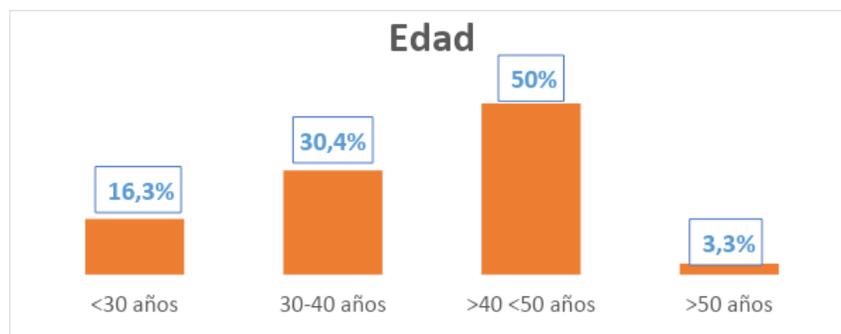
Tabla 5.

Estadísticos descriptivos de la variable sociodemográfica edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje
<30 años	15	16,3%
30-40 años	28	30,4%
>40 <50 años	46	50,0%
>50 años	3	3,3%
Total	92	100,0%

Figura 4.

Distribución de porcentajes de la edad de los participantes



Nota. La edad de los empleados de la empresa según la figura 4 se encuentra 50% en un rango de 40-50 años, (30,4%) de 30-40 años, (16,3%) menores de 30 años y los empleados mayores de cincuenta años representan el (3,3%) la figura 4.

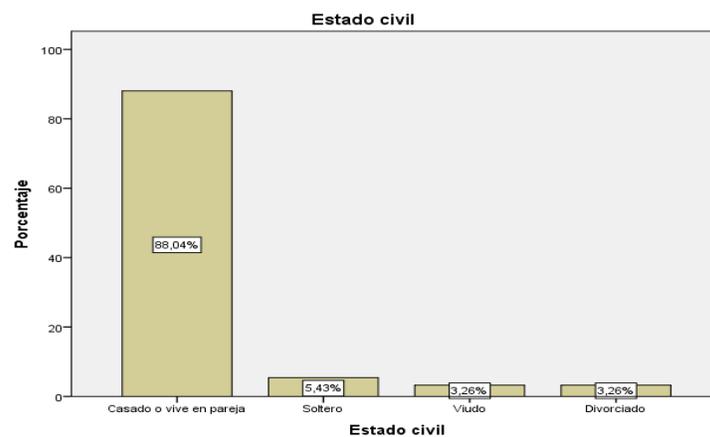
Tabla 6.

Estadísticos descriptivos de la variable sociodemográfica estado civil

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Casado o vive en pareja	81	88,0%
Divorciado	3	3,3%
Viudo	3	3,3%
Soltero	5	5,4%
Total	92	100,0%

Figura 5.

Distribución de porcentajes del estado civil de los participantes



Nota. La Figura 5 evidencia que un porcentaje representativo de los trabajadores de la empresa son casados o viven en pareja (88%) y en menor representación son solteros (5,4%), divorciados (3,3%) o viudos (3,3%).

Tabla 7.

Estadísticos descriptivos de la variable sociodemográfica hijos

Hijos	Frecuencia	Porcentaje
Si	83	90,2%
No	9	9,8%

Total | 92 | 100,0%

Figura 6.

Distribución de porcentajes de hijos de los participantes



Nota. Los participantes tienen hijos en su mayoría con una representación del (90,2%) y el (9,8%) no tienen hijos.

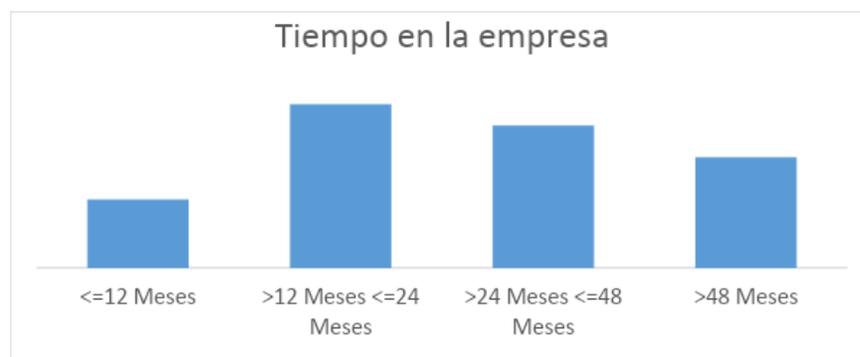
Tabla 8.

Estadísticos descriptivos de la variable tiempo en la empresa género

Tiempo en la empresa	Frecuencia	Porcentaje
<=12 Meses	13	14,1%
>12 Meses <=24 Meses	31	33,7%
>24 Meses <=48 Meses	27	29,3%
>48 Meses	21	22,8%
Total	92	100,0%

Figura 7.

Distribución de porcentajes del tiempo en la empresa de los participantes



Nota. En la figura 7 se presentan el tiempo en meses que los empleados llevan laborando con la empresa evidenciando que el 33,7% de los empleados han trabajado con la empresa entre 12-24

meses, el (29,3%) entre 24-48 meses, el (22,8%) más de 48 meses y el (14,1%) de los empleados menos de 12 meses.

Procedimiento

Para un desarrollo de la investigación enmarcado en una estructura lógica, el estudio se lleva a cabo teniendo en cuentas las siguientes etapas:

Etapas 1 – Búsqueda de antecedentes y referentes teóricos

Inicialmente se realizó una revisión bibliográfica de estudios investigativos y bibliografía relacionada con los objetivos planteados en donde se encuentran estudios previos de los temas abordados en base de datos científicas como Redalyc, Scielo, Redib, revistas científicas y en las plataformas de universidades. Para la revisión se tuvieron en cuenta, los estudios realizados desde el año 2020 a 2022 en lo relacionado a la pandemia, por otra parte, en referencia a la motivación al logro el rango contemplado fue más amplio, siendo este del 2005 a 2022.

Etapas 2 - Selección y adaptación de documentos

Para el cumplimiento del objetivo del presente estudio, se toma como base la teoría de las necesidades planteada por McClelland (1964) y teniendo en cuenta la información que la empresa requería el cuestionario fue de elaboración propia.

Etapas 3 – Selección de muestra y aplicación

El cuestionario (Ver Apéndice 1) fue aplicado a los empleados seleccionados por la empresa de manera personalizada; sin embargo, la participación de ellos en el estudio fue de manera voluntaria. A los empleados entrevistados, se les explicó el objetivo del estudio y su aceptación se realizó mediante el consentimiento informado (Ver Apéndice 2).

Etapas 4 – Análisis de resultados

Los resultados obtenidos se analizan estadísticamente para lo cual se utilizó Microsoft Excel en el cual se alimentó la base de datos de respuestas y el software estadístico SPSS para el análisis de los resultados.

Resultados

Para caracterizar la motivación al logro en época de pandemia de los trabajadores de la empresa del sector transporte se realiza el análisis estadístico de los resultados del cuestionario aplicado teniendo en cuenta los efectos generados en tiempos de pandemia y la identificación de los elementos motivadores de logro en los empleados de la empresa de transportadora. El análisis se realiza mediante el software estadístico SPSS versión 26.0.

Efectos de la pandemia en los empleados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en la muestra en referencia a los efectos generados durante la pandemia en los empleados de una empresa del sector transporte. En la tabla 9 y figura 8, se evidencia a la pregunta a los empleados que área de su vida se ha visto afectada, la cual corresponde al *trabajo*, con una afectación de 68 colaboradores, que corresponde a un 73.9%, seguido el área de la *familia* con 17 personas (18.5%) y en menor proporción está el hogar con 7 personas (7.6%).

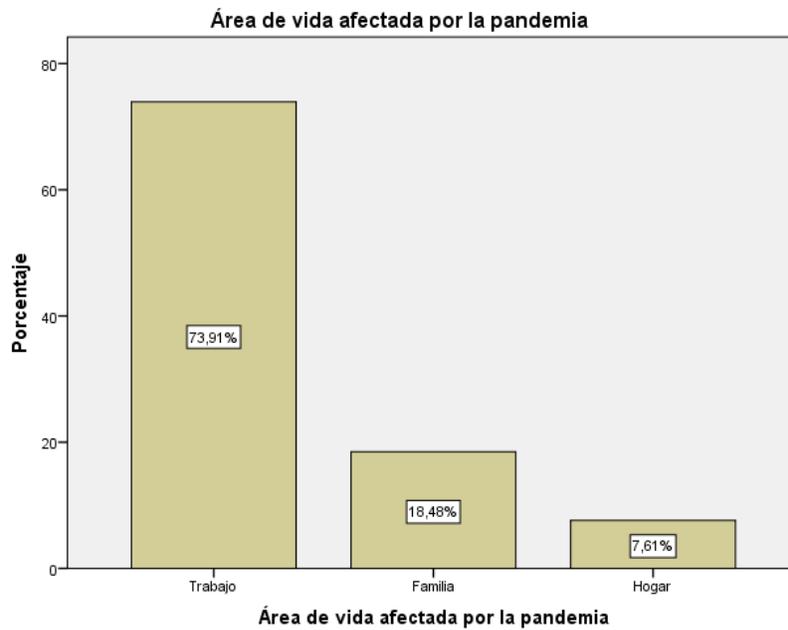
Tabla 9.

Porcentaje de distribución del Área de vida afectada por la pandemia

Área de vida afectada por la pandemia		
	Frecuencia	Porcentaje
Trabajo	68	73,9%
Familia	17	18,5%
Hogar	7	7,6%
Total	92	100,0%

Figura 8.

Área de vida afectada por la pandemia



En la tabla 10 y figura 9 se muestra que los empleados solamente 16 empleados de 92 se adaptaron bien a la pandemia mientras que 76 no lo consideran así pues su respuesta fue adaptación regular. Esta situación de adaptación regular a la pandemia representa como *buena* el (82,6%) de los participantes y en menor proporción como *regular* el (17,4%) considera una buena adaptación (Ver Figura 9).

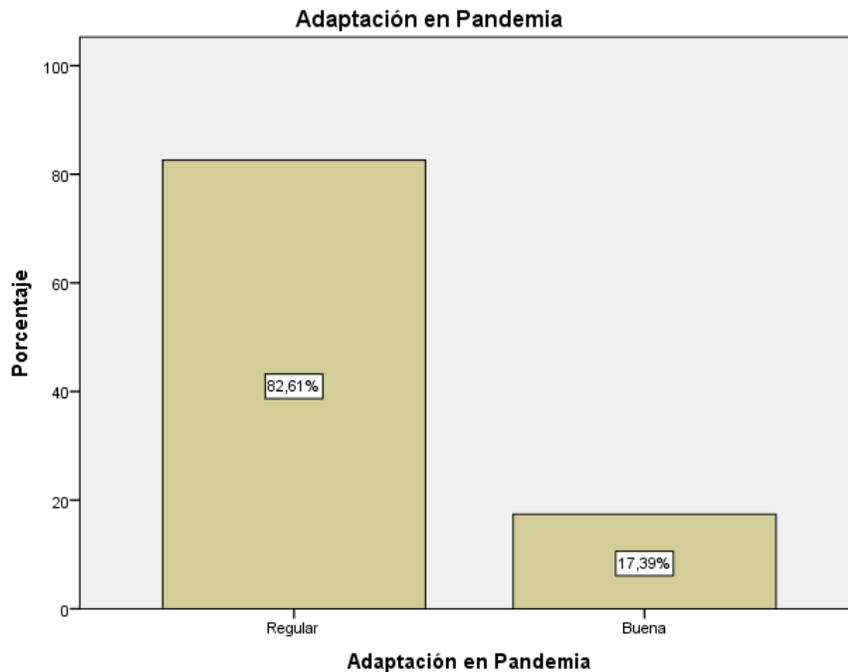
Tabla 10.

Porcentaje de distribución de la adaptación de los empleados a la pandemia

Adaptación en Pandemia		
	Frecuencia	Porcentaje
Regular	76	82,6%
Buena	16	17,4%
Total	92	100,0%

Figura 9.

Adaptación de los empleados a la pandemia



De los 92 empleados de la muestra 42 encontraron dificultades en el trabajo remoto en el manejo de nuevas herramientas tecnológicas, 35 problemas de conectividad para realizar sus labores y 15 evidencian problemas con las herramientas tecnológicas utilizadas en su rutinario. Se evidencia en la tabla 11 y figura 10 que las dificultades de trabajar remotamente son las nuevas *herramientas tecnológicas para realizar su trabajo* (45,7%) y la *conectividad* (38%) y en menor representación con un (16,3%) las *herramientas tecnológicas* de uso rutinario.

Tabla 11.

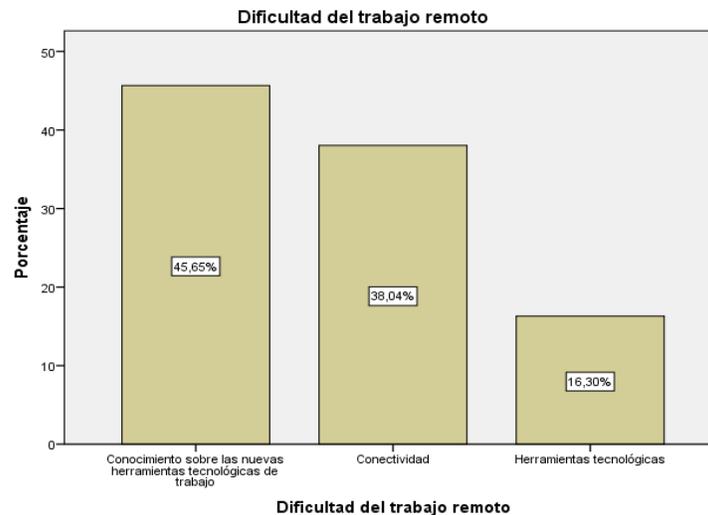
Porcentaje de distribución de la dificultad del trabajo remoto en los empleados

Dificultad del trabajo remoto	Frecuencia	Porcentaje
	a	e
Conocimiento sobre las nuevas herramientas tecnológicas de trabajo	42	45,7%

Conectividad	35	38,0%
Herramientas tecnológicas	15	16,3%
Total	92	100,0%

Figura 10.

Dificultad del trabajo remoto en los empleados



Se evidencia en la tabla 12 y figura 11 que los empleados de la empresa al trabajar de manera remota indican que a veces descansan durante su jornada laboral. La representación porcentual de su respuesta se observa *a veces* con un (83,7%) y en menor medida el (16,3%) de los empleados *casi siempre lo hace*.

Tabla 12.

Porcentaje de distribución del descanso en horas de trabajo de los empleados

Descanso en horas de trabajo		
	Frecuencia	Porcentaje
	a	e
A veces	77	83,7%
Casi siempre	15	16,3%
Total	92	100,0%

Figura 11.

Descanso en horas de trabajo



Se evidencia en la tabla 13 y figura 12 la pregunta si durante el tiempo de pandemia y en el desarrollo de sus actividades laborales desde su casa ha presentado enfermedades físicas, los empleados indican que no han estado enfermos físicamente. Esta respuesta representa el *no* (89,1%) y en menor representación el *sí* (10,9%) han estado enfermos.

Tabla 13.

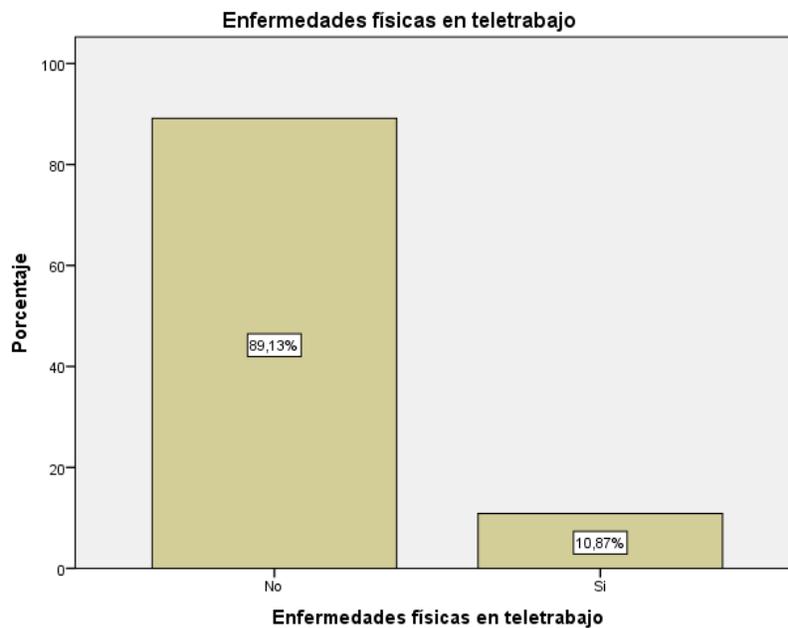
Porcentaje de distribución de las enfermedades físicas en el teletrabajo

Enfermedades físicas en teletrabajo		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	10,9%

No	82	89,1%
Total	92	100,0%

Figura 12.

Enfermedades físicas en el teletrabajo



Se evidencia en la tabla 14 y figura 13 La afectación emocional de los empleados trabajando de manera remota ha sido moderada o no los ha afectado. Estas respuestas representan el (79,3%) de la totalidad de los empleados de la muestra, *moderadamente* (44,6%) *poco* (20,7%) *nada* (34,8%) además el (20,7%) indica que los ha afectado poco.

Tabla 14.

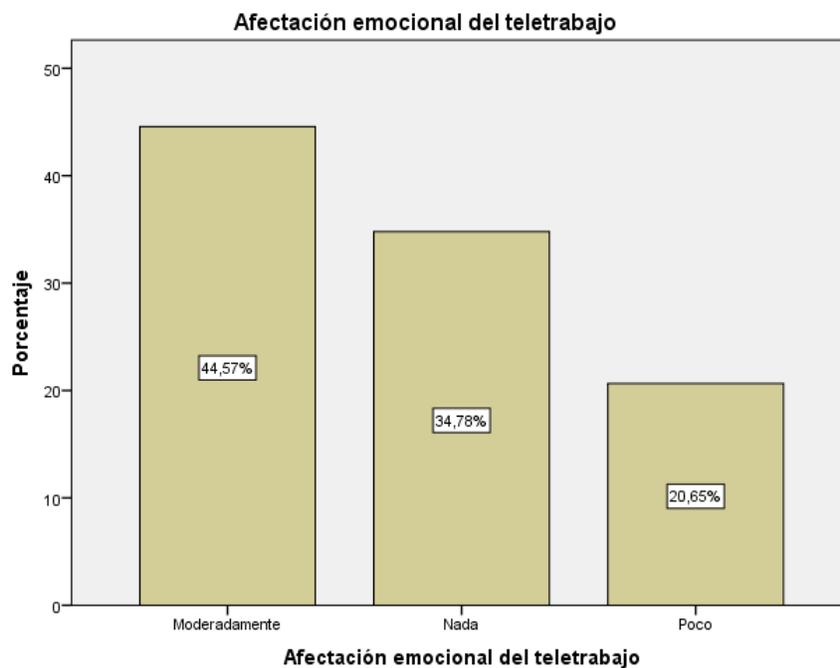
Porcentaje de distribución de la afectación emocional del teletrabajo

Afectación emocional del teletrabajo

	Frecuencia	Porcentaje
	a	e
Moderadamente	41	44,6%
Poco	19	20,7%
Nada	32	34,8%
Total	92	100,0%

Figura 13.

Afectación emocional del teletrabajo



En la tabla 15 y figura 14 se observa que 55 de los 92 empleados de la muestra realizan su trabajo en el tiempo libre, mientras que 37 no trabajan en el tiempo libre. El *si* (59,8%) de los empleados de la empresa utilizan el tiempo libre para realizar sus labores mientras que el (49,2%) *no* lo hace.

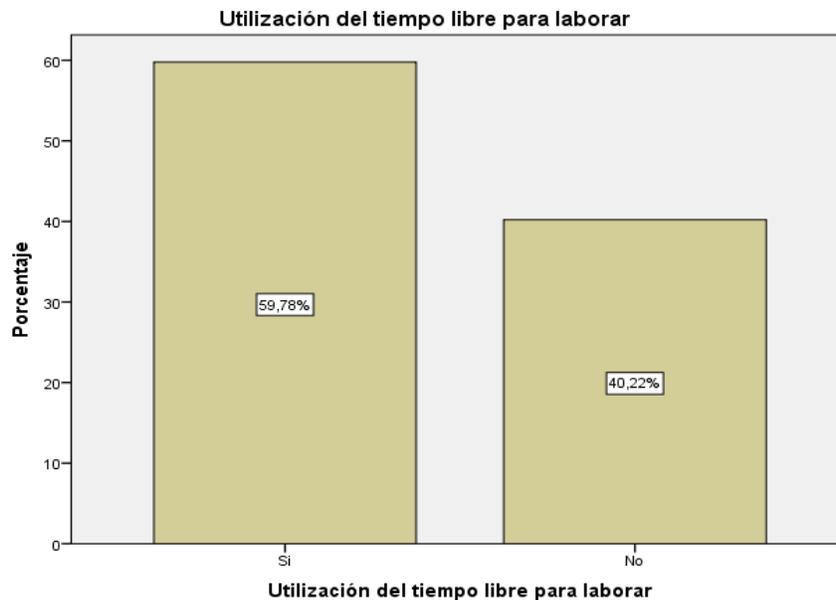
Tabla 15.

Porcentaje de distribución de la utilización del tiempo libre

Utilización del tiempo libre para laborar		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	55	59,8%
No	37	40,2%
Total	92	100,0%

Figura 14.

Utilización del tiempo libre para laborar



En la tabla 16 y figura 15 el sedentarismo durante el tiempo de pandemia de la mayoría de los empleados no es evidente dado que 71 de 91 empleados *si* realizan *actividades físicas en su tiempo libre*, estos representan el (77,2%) y el (22,8%) *no* lo hace.

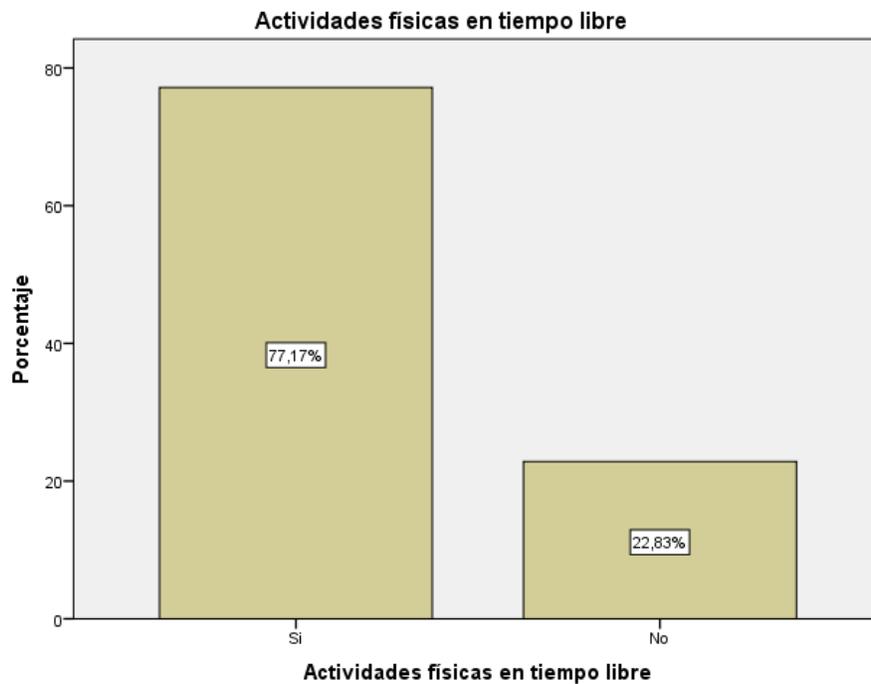
Tabla 16.

Porcentaje de distribución de las actividades físicas en tiempo libre de los empleados

Actividades físicas en tiempo libre		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	71	77,2%
No	21	22,8%
Total	92	100,0%

Figura 15.

Actividades físicas en tiempo libre



Motivación al logro en los empleados

Se analizan los elementos de motivación al logro que presentan los trabajadores de una empresa del sector transporte.

Como se muestra en la tabla 17 y la figura 16, los empleados de la empresa se motivan por el beneficio recibido y no por la sanción. El 100% de los empleados manifiestan que esperan un beneficio al realizar su trabajo.

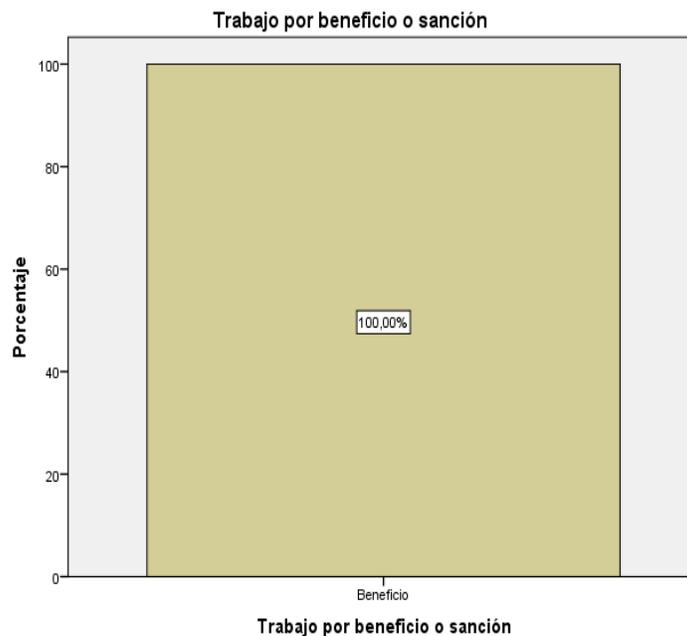
Tabla 17.

Porcentaje de distribución del trabajo por beneficio o sanción como motivante

Trabajo por beneficio o sanción		
	Frecuencia	Porcentaje
Beneficio	92	100,0%

Figura 16.

Trabado por beneficio o sanción como motivante



Como se evidencia en la tabla 18 y figura 17 los empleados consideran que los llamados de atención los motivan a realizar un mejor trabajo y este resultado es compartido por la totalidad de la muestra.

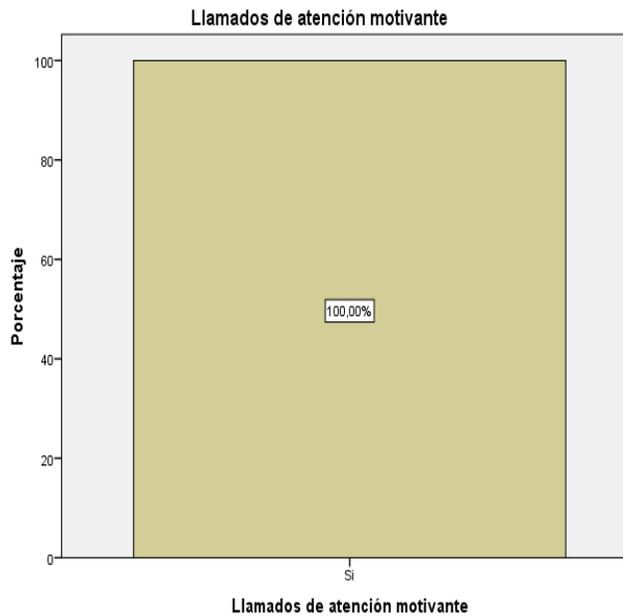
Tabla 18.

Porcentaje de distribución de los llamados de atención como motivante

Llamados de atención motivante		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	92	100,0%

Figura 17.

Llamados de atención como motivante



Como se evidencia en la tabla 19 y figura 18 los resultados obtenidos a la pregunta si la satisfacción al desempeño es un factor motivante los empleados manifiestan encontrarse entre

satisfechos (44,6%) y *muy satisfechos*, (55,4%) mostrando una alta participación en estas respuestas.

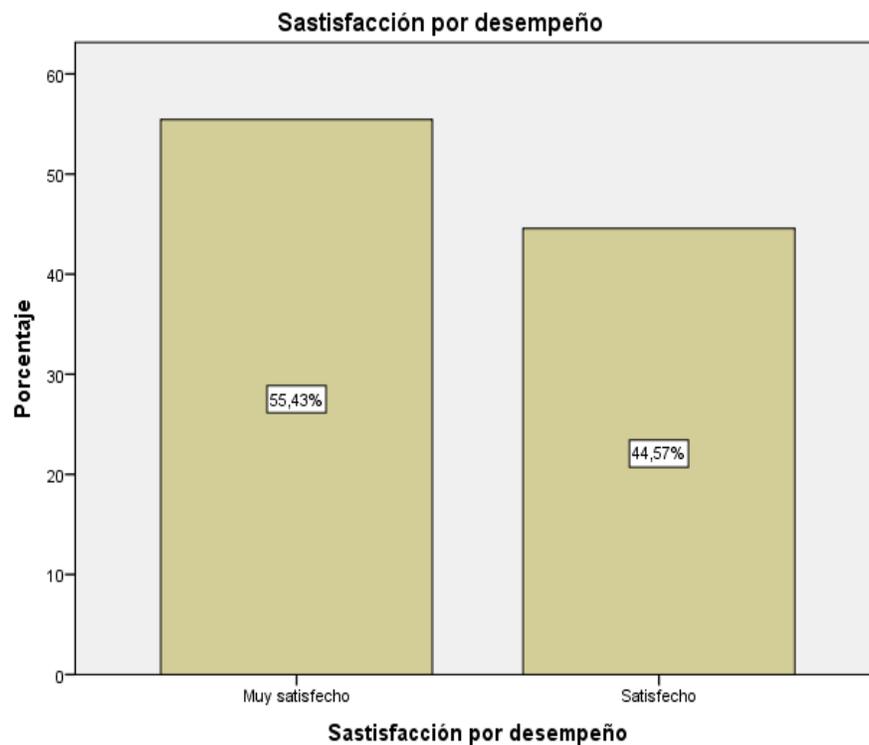
Tabla 19.

Porcentaje de distribución de la satisfacción por desempeño como motivante

Satisfacción por desempeño		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy satisfecho	51	55,4%
Satisfecho	41	44,6%
Total	92	100,0%

Figura 18.

Satisfacción por desempeño como motivante



Como se evidencia en la tabla 20 y figura 19 la perseverancia es un factor importante para los empleados de la empresa con un 100% de respuesta afirmativa.

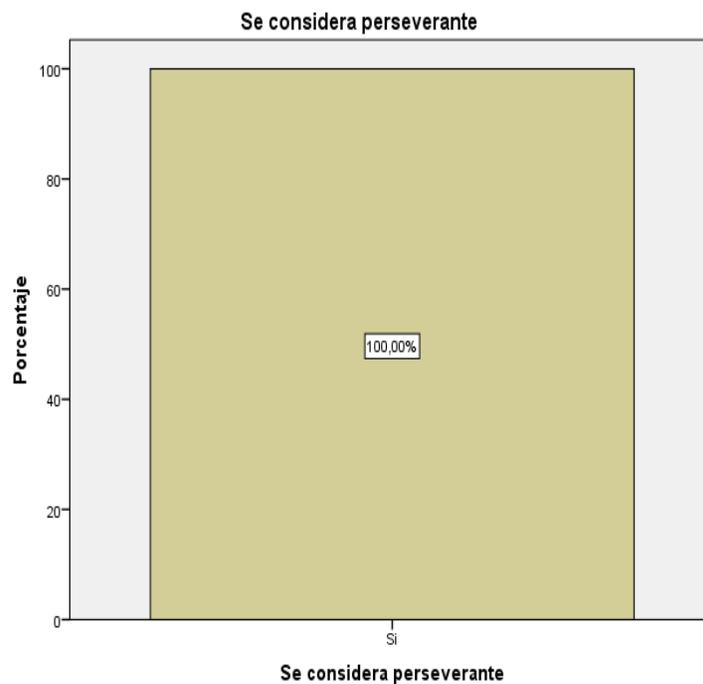
Tabla 20.

Porcentaje de distribución de considerarse perseverante como motivante

Se considera perseverante		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	92	100,0%

Figura 19.

La perseverancia como motivante



Como se evidencia en la tabla 21 y figura 20 un factor motivante para los empleados es recibir elogio y no regaño, respuesta dada por la totalidad de los entrevistados como se muestra la figura 20.

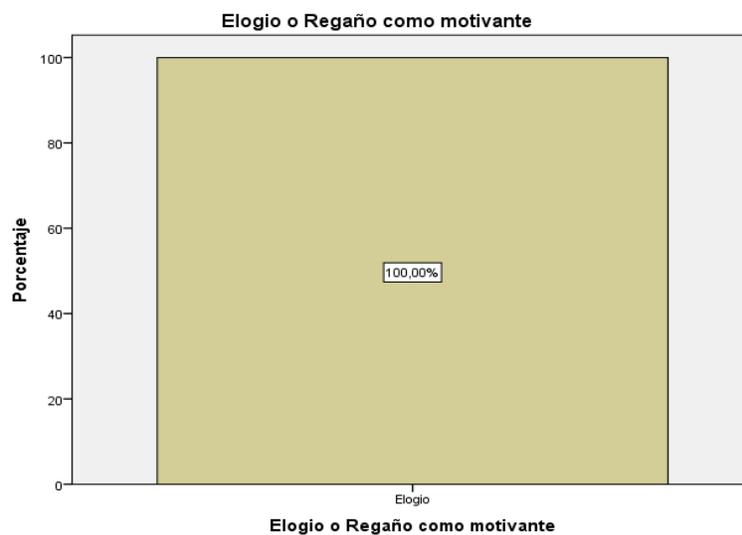
Tabla 21.

Porcentaje de distribución del elogio o regaño como motivante

Elogio o Regaño como motivante		
	Frecuencia	Porcentaje
Elogio	92	100,0%

Figura 20.

Elogio o regaño como motivante



Como se evidencia en la tabla 22 y figura 21 la pregunta realizada a la muestra cuando no se logra un objetivo, la mayoría de los empleados considera que debe exigirse más para la

consecución de este y un menor número de empleados se plantea un nuevo objetivo. La representación de quienes *se exigen más* es del (84,8%) mientras que quienes se plantean un *nuevo objetivo* es el (15,2%).

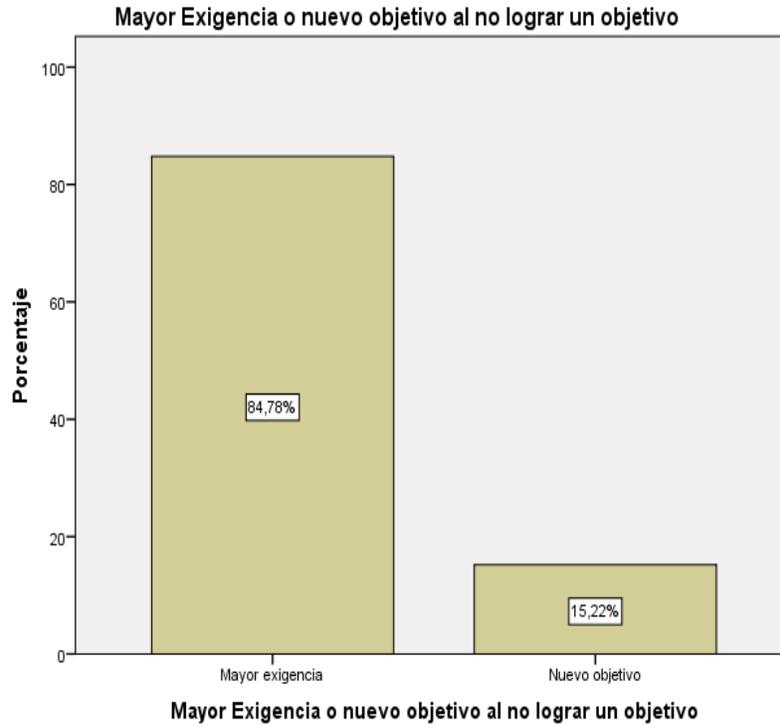
Tabla 22.

Porcentaje de distribución de mayor exigencia o un nuevo objetivo como motivante

Mayor Exigencia o nuevo objetivo al no lograr un objetivo		
	Frecuencia	Porcentaje
Mayor exigencia	78	84,8%
Nuevo objetivo	14	15,2%
Total	92	100,0%

Figura 21.

Mayor exigencia o un nuevo objetivo como motivante



Como se evidencia en la tabla 23 y figura 22 la comunicación con los superiores es un motivante importante para los empleados quienes como se observa en la tabla 23 lo consideran representativo, *siempre* (60,9%) o *casi siempre* (30,1%).

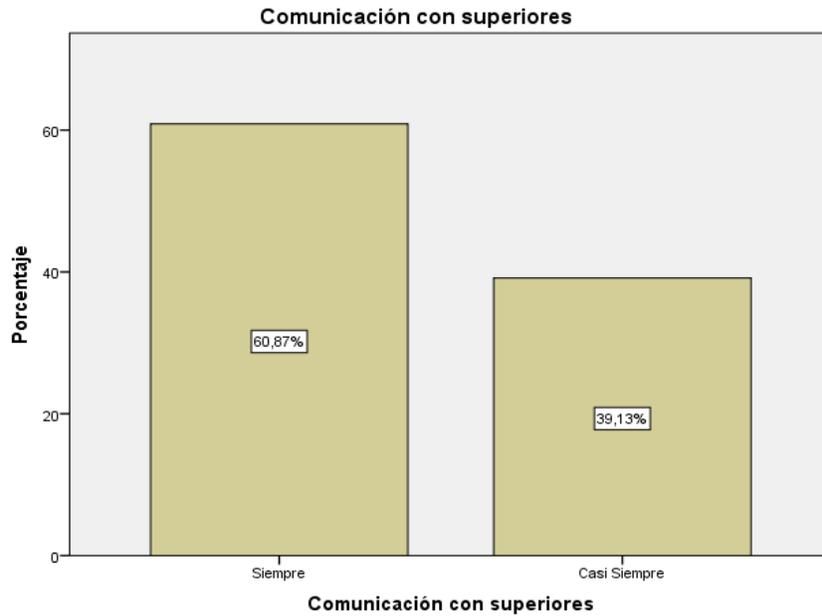
Tabla 23.

Porcentaje de distribución de la comunicación con superiores como motivante

Comunicación con superiores		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	56	60,9%
Casi Siempre	36	39,1%
Total	92	100,0%

Figura 22.

La comunicación con superiores como motivante



Como se evidencia en la tabla 24 y figura 23 los empleados responden que *siempre* (63,0%) o *casi siempre* (13,0%) la comunicación con subalternos es importante y algunos consideran que *algunas veces* (6,5%) o *muy pocas veces* (17,4%) se sienten motivados por este tipo de comunicación. La representación de estas respuestas se observa donde la importancia de esta comunicación es del (76%) y quienes no la consideran tan relevante son el (24%).

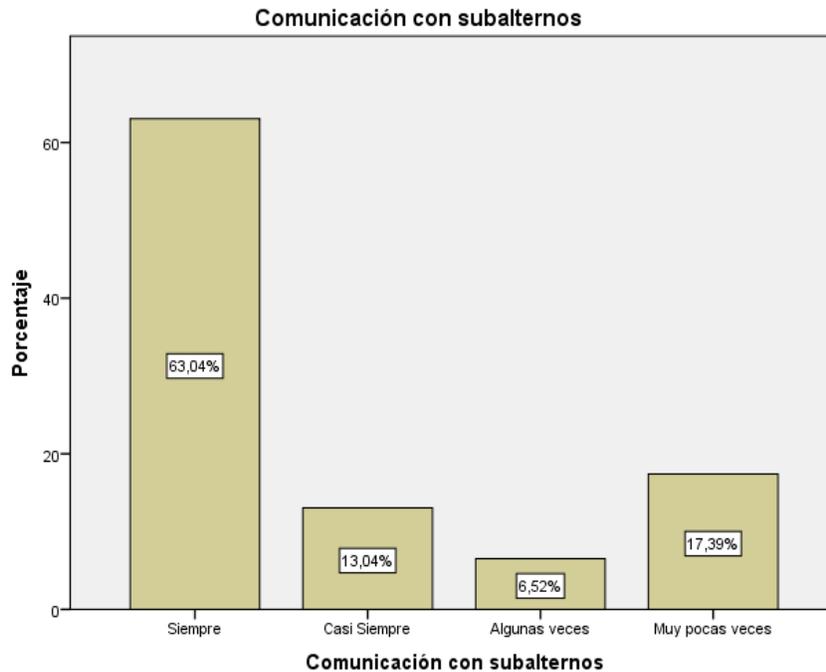
Tabla 24.

Porcentaje de distribución de la comunicación con subalternos como motivante

Comunicación con subalternos		
	Frecuencia	Porcentaje
	a	e
Siempre	58	63,0%
Casi Siempre	12	13,0%
Algunas veces	6	6,5%
Muy pocas veces	16	17,4%
Total	92	100,0%

Figura 23.

La comunicación con subalternos como motivante



Como se evidencia en la tabla 25 y figura 24 otro tipo de comunicación es la que los empleados tienen con sus compañeros de trabajo siendo considerada relevante en la motivación, con una participación del (92,4%) de respuesta, de *siempre* (84,8%) o *casi siempre* (7,6%) y en un menor porcentaje *algunas veces* (7,6%) quienes lo considera un motivador.

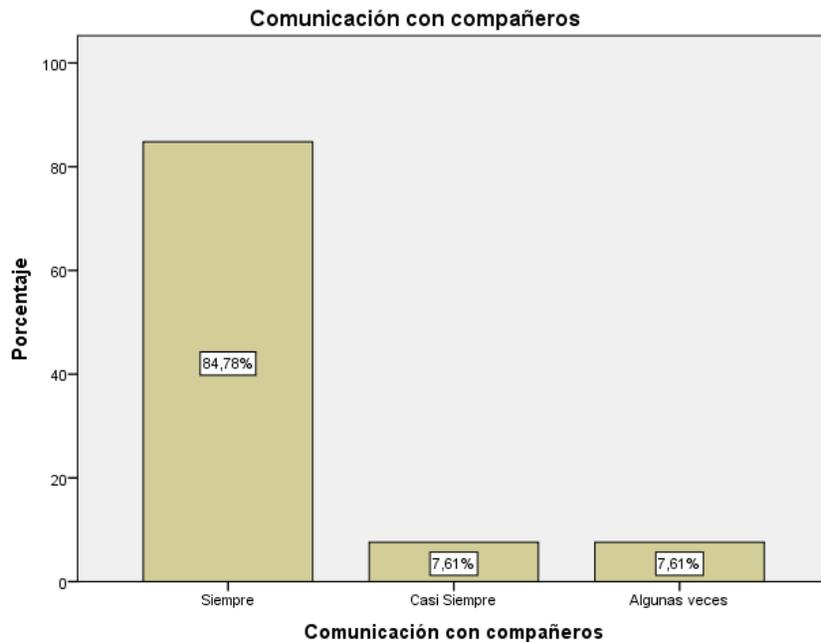
Tabla 25.

Porcentaje de distribución de la comunicación con compañeros como motivante

Comunicación con compañeros		
	Frecuencia	Porcent aje
Siempre	78	84,8%
Casi Siempre	7	7,6%
Algunas veces	7	7,6%
Total	92	100,0%

Figura 24.

La comunicación con compañeros como motivante



Como se evidencia en la tabla 26 y figura 25 muestra que un factor motivante para una mayoría de empleados es la capacitación interna; mostrando así *siempre* (60,9%) *casi siempre* (9,8%) sin embargo, un (29,3%) considera que *algunas veces* (22,8%) o *muy pocas veces* (6,5%) es un motivador

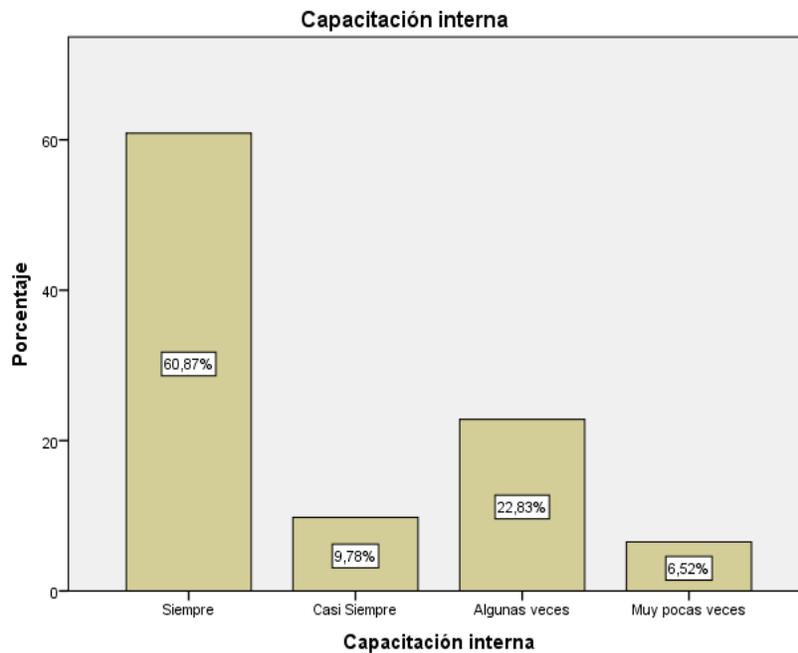
Tabla 26.

Porcentaje de distribución de la capacitación como motivante

Capacitación interna		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	56	60,9%
Casi Siempre	9	9,8%
Algunas veces	21	22,8%
Muy pocas veces	6	6,5%
Total	92	100,0%

Figura 25.

La comunicación con compañeros como motivante



Como se evidencia en la tabla 27 y figura 26 un plan de incentivos se considera un motivante para gran parte de los empleados de la empresa, otros no lo consideran de esta manera, la respuesta de *siempre* (51,1%) o *casi siempre* (16,3%) representa un (67,4%) y para quienes *algunas veces* (16,3%) o *muy pocas veces* (16,3%) no es un motivante es el (32,6%).

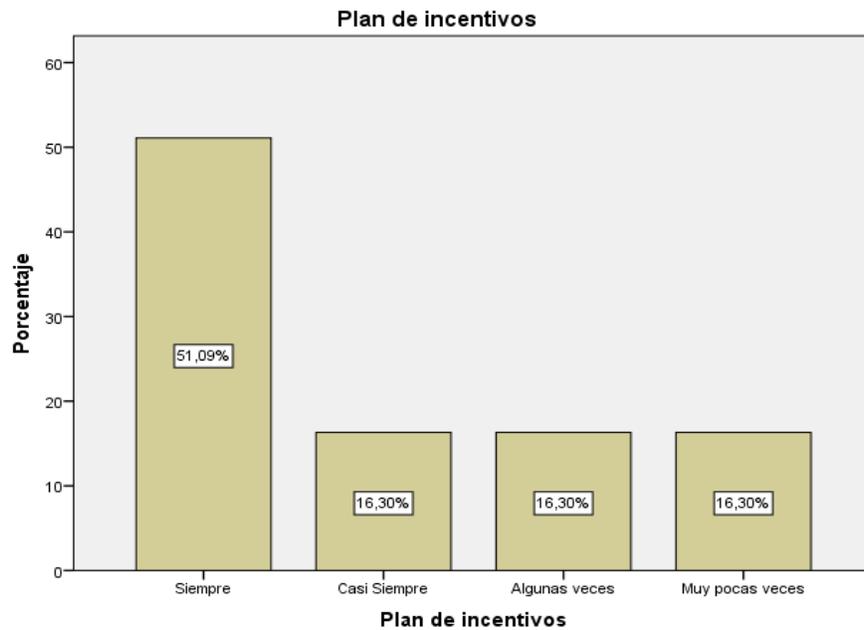
Tabla 27.

Porcentaje de distribución de un plan de incentivos como motivante

Plan de incentivos		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	47	51,1%
Casi Siempre	15	16,3%
Algunas veces	15	16,3%
Muy pocas veces	15	16,3%
Total	92	100,0%

Figura 26.

Plan de incentivos como motivante



Como se evidencia en la tabla 28 y figura 27 el trabajo en equipo es un factor motivante en la mayoría de los participantes *siempre* (72,8%) *casi siempre* (16,3%) y en menor proporción lo consideran *algunas veces* (10,9%) motivador, el (89,1%) ve el trabajo en equipo como motivador mientras que el (10,9%) algunas veces.

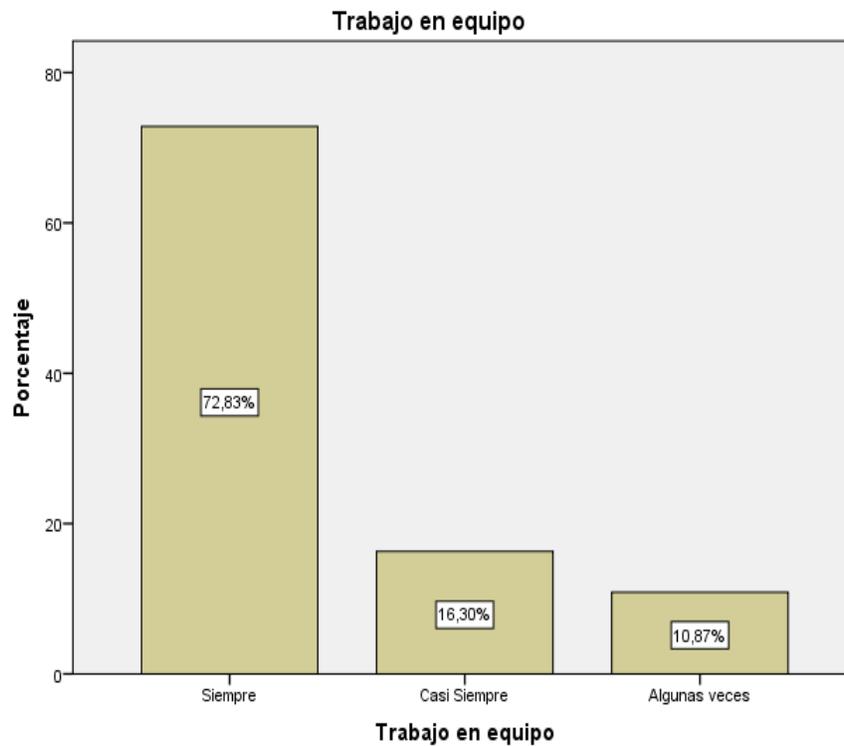
Tabla 28.

Porcentaje de distribución del trabajo en equipo como motivante

Trabajo en equipo		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	67	72,8%
Casi Siempre	15	16,3%
Algunas veces	10	10,9%
Total	92	100,0%

Figura 27.

Trabajo en equipo como motivante



Como se evidencia en la tabla 29 y figura 28 la remuneración o salario según la respuesta dada por los empleados es relevante para la mayoría; sin embargo, algunos no consideran un motivador. el (72,8%) de los participantes responden que *siempre* (65,2%) o *casi siempre* (7,6%) es un motivante, contrario al (27,2%) no lo ven *algunas veces* (19,6%) o *nunca* (7,6%).

Tabla 29.

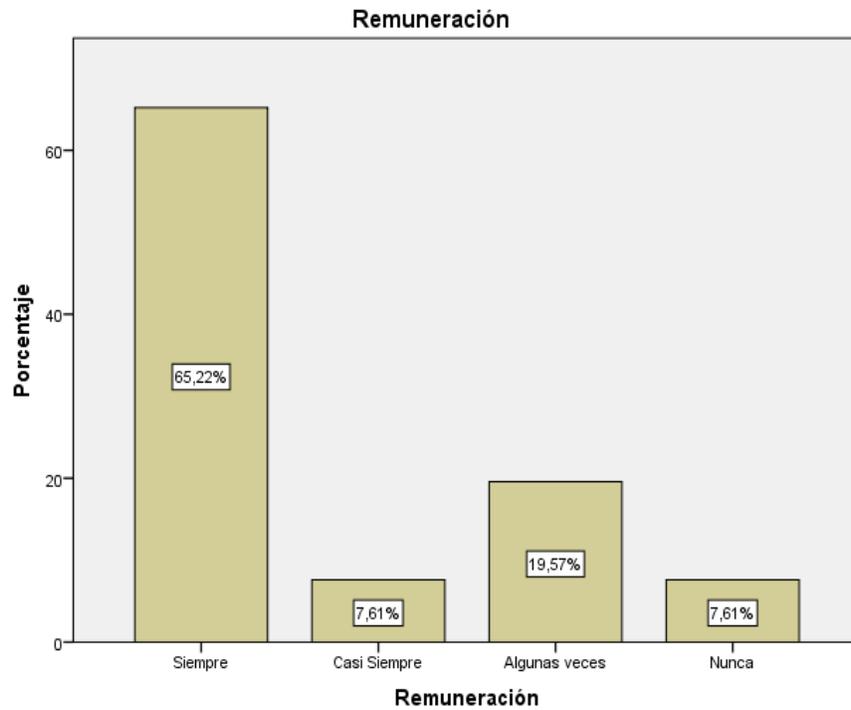
Porcentaje de distribución de la remuneración como motivante

	Remuneración	
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	60	65,2%
Casi Siempre	7	7,6%

Algunas veces	18	19,6%
Nunca	7	7,6%
Total	92	100,0%

Figura 28.

La remuneración como motivante



La tabla 30 y figura 29 muestra como el reconocimiento a los empleados son un factor motivante. El (80,4%) de los participantes lo ve *siempre* (67,4%) o *casi siempre* (13,0%) como un motivador y el restante (19%) *algunas veces* lo considera.

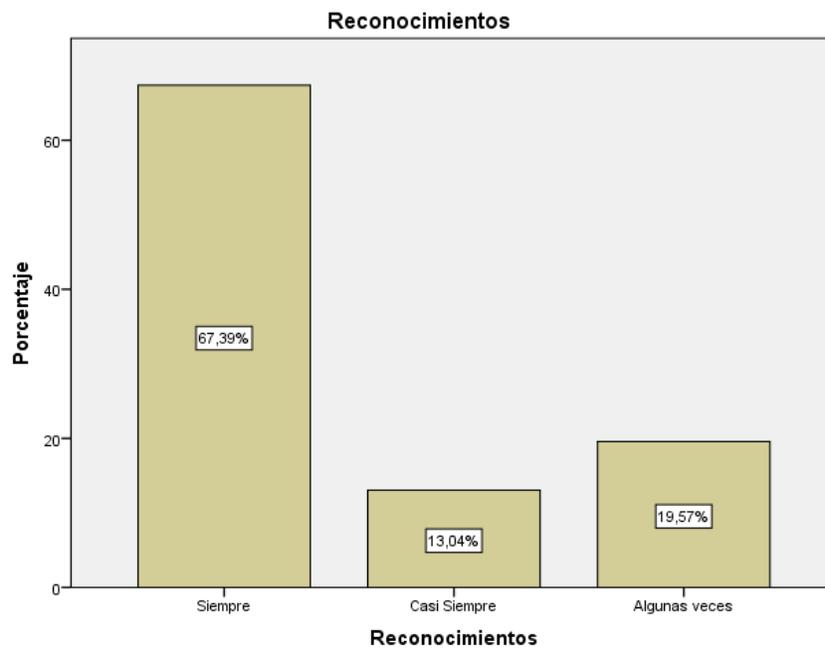
Tabla 30.

Porcentaje de distribución de los reconocimientos como motivante

	Reconocimientos	
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	62	67,4%
Casi Siempre	12	13,0%
Algunas veces	18	19,6%
Total	92	100,0%

Figura 29.

Los reconocimientos como motivante



Como se evidencia en la tabla 31 y figura 30 las tareas y responsabilidades son un motivante importante para los empleados de la empresa quienes en su mayoría respondieron que siempre o casi siempre los motiva. La representación de este motivador al logro es *siempre* (79,3%) o *casi siempre* (9,8%) siendo así un (89,1%) relevante como se muestra y *algunas veces* un (10,9%) motivador.

Tabla 31.

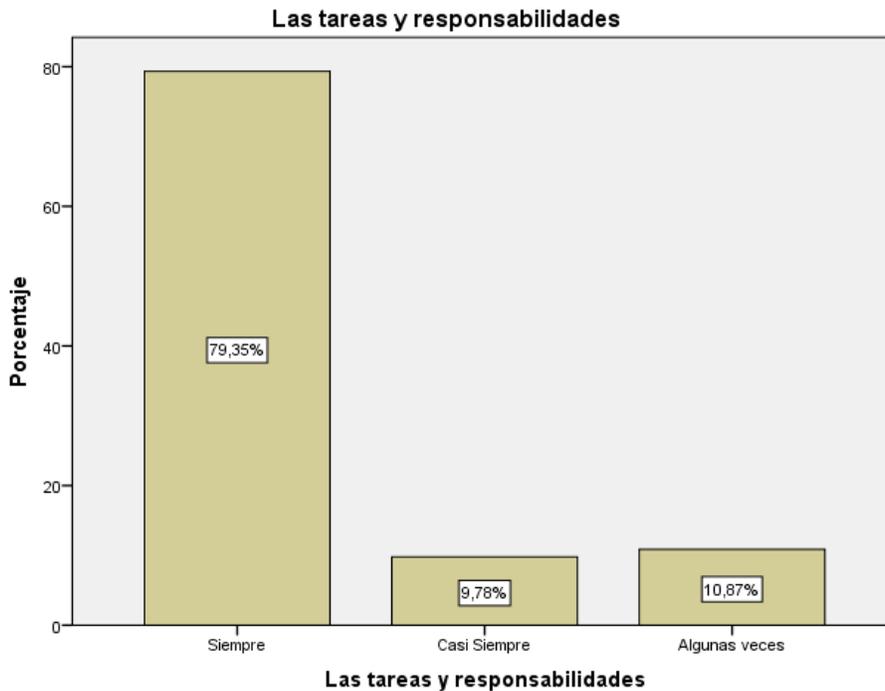
Porcentaje de distribución de las tareas y responsabilidades como motivante

Las tareas y responsabilidades		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	73	79,3%

Casi Siempre	9	9,8%
Algunas veces	10	10,9%
Total	92	100,0%

Figura 30.

Las tareas y responsabilidades como motivante



Como se evidencia en la tabla 32 y figura 31 la respuesta a si las condiciones ambientales son motivantes para lograr los objetivos es altamente relevante, contrario a quienes algunas veces lo consideran importante. El (88%) *siempre* (66,3%) o *casi siempre* (21,7%) lo considera motivador y el (12%) *algunas veces*.

Tabla 32.

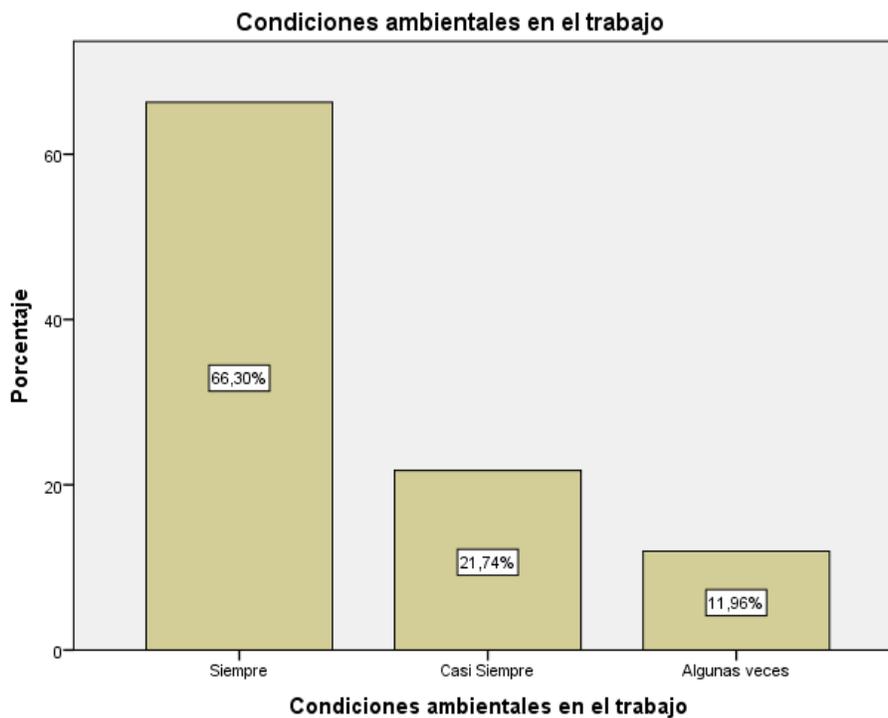
Porcentaje de distribución de las condiciones ambientales como motivante

Condiciones ambientales en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	61	66,3%
Casi Siempre	20	21,7%
Algunas veces	11	12,0%
Total	92	100,0%

Figura 31.

Las condiciones ambientales como motivante



Como se evidencia en la tabla 33 y figura 32 la disposición de recursos es un factor motivador al logro para los empleados de la empresa. Como se observa el (90,2%) lo considera *siempre* (79,3%) o *casi siempre* (10,9%) relevante mientras que el (9,8%) *algunas veces* como motivador.

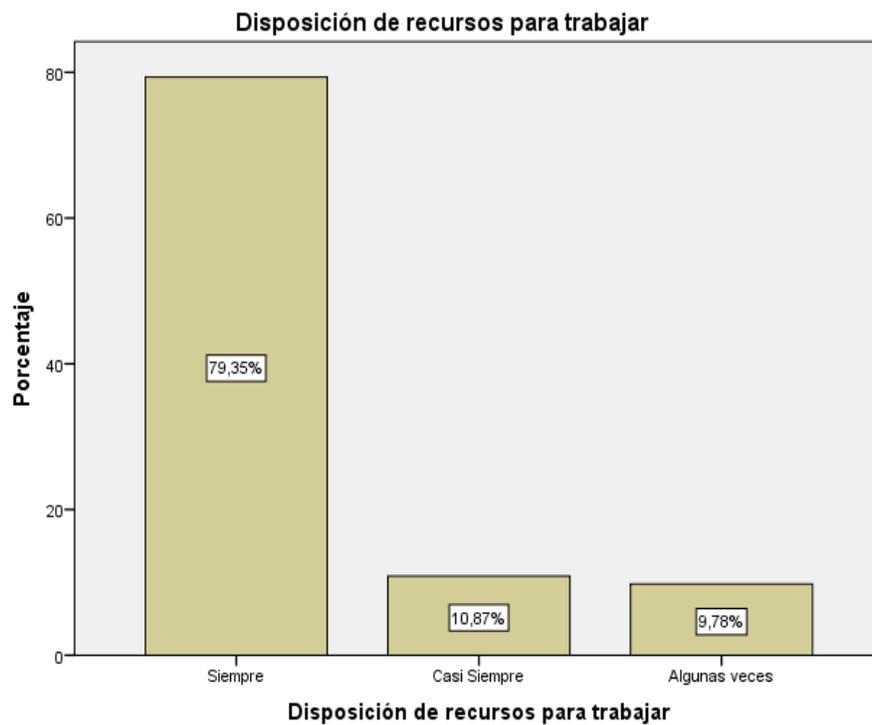
Tabla 33.

Porcentaje de distribución de la disposición de recursos para trabajar

Disposición de recursos para trabajar		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	73	79,3%
Casi Siempre	10	10,9%
Algunas veces	9	9,8%
Total	92	100,0%

Figura 32.

La disposición de recursos para trabajar como motivante



Como se evidencia en la tabla 34 y figura 33 dada la importancia que en la empresa tienen las jornadas y turnos de trabajo, se pregunta si esto es un factor motivante, en respuesta se ve que el (85%) si lo considera como motivador al logro mientras, siendo asi *siempre* (72,8%), *casi siempre* (2,2%) y el (25%) *algunas veces*.

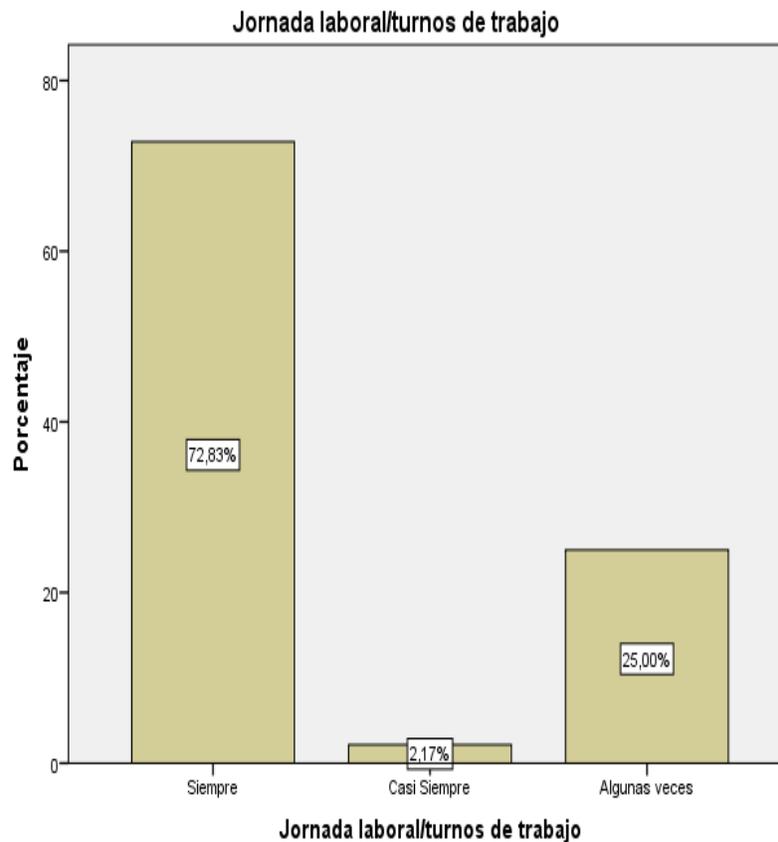
Tabla 34.

Porcentaje de distribución de las jornadas/turnos de trabajo como motivante

Jornada laboral/turnos de trabajo		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	67	72,8%
Casi Siempre	2	2,2%
Algunas veces	23	25,0%
Total	92	100,0%

Figura 33.

Las jornadas/turnos de trabajo como motivante



En la tabla 35 y figura 34, la promoción como factor motivador al logro es vista por los empleados de manera significativa. La respuesta de *siempre* (89,1%) o *casi siempre* (8,7%) es un factor motivante representa el (97,8%) mientras que *algunas veces* (2,2%) no lo es.

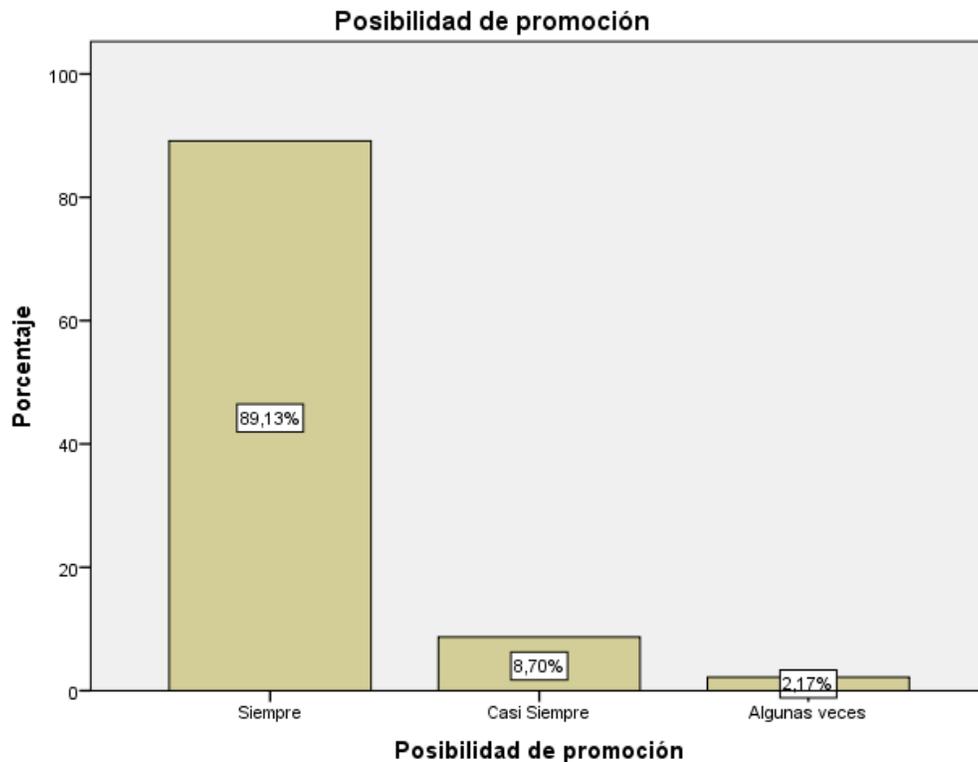
Tabla 35.

Porcentaje de distribución de la promoción como motivante

Posibilidad de promoción		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	82	89,1%
Casi Siempre	8	8,7%
Algunas veces	2	2,2%
Total	92	100,0%

Figura 34.

La promoción como motivante



Como se evidencia en la tabla 36 y figura 35 el clima laboral es ratificado como un motivante al logro en donde el (98,9%) responde que *siempre* (97,5%) o *casi siempre* (3,3%) lo motiva, mientras que solo el (1,1%) *algunas veces* lo considera.

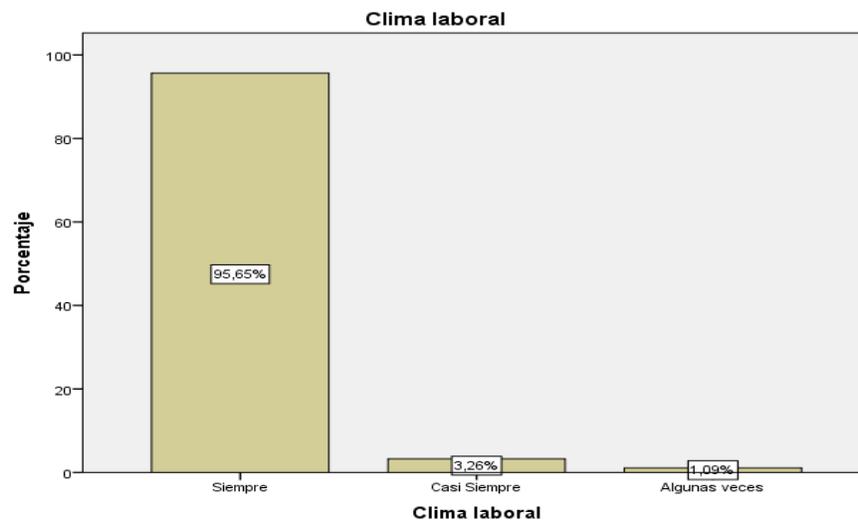
Tabla 36.

Porcentaje de distribución del clima laboral como motivante

Clima laboral		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	88	95,7%
Casi Siempre	3	3,3%
Algunas veces	1	1,1%
Total	92	100,0%

Figura 35.

El clima laboral como motivante



Discusión

El impacto que el Covid-19 ha ocasionado en las formas de trabajo es motivo de estudio por parte de las empresas, las cuales buscan estrategias para motivar a sus empleados desde el distanciamiento a continuar realizando sus tareas y responsabilidades, así como también generar mejores resultados en el manejo del recurso humano, por tanto, se hace necesario identificar los motivadores que orientan a los empleados a alcanzar metas y objetivos (Robbins & Judge, 2013) y a su vez realizar las labores con altos niveles de productividad (Agut & Carrero, 2007).

Abordando a autores como McClelland (1964) el logro individual faculta a los empleados a conseguir los objetivos organizacionales e identifica la motivación al logro como uno de los pilares esenciales en el ejercicio de los recursos humanos en la compañía y de cara a la pandemia entran a formar parte fundamental dado el distanciamiento empresa-colaborador. Estos cambios en los factores que motivan a los trabajadores fueron evidenciados en estudios desde el año 2020 con la pandemia (Rugel y Romero, 2020, Reyes et al., 2020; Fuentes et al., 2020).

Los resultados adquiridos en la empresa demuestran que la principal área afectada por la pandemia fue la del trabajo desde casa y la adaptación a este nuevo modelo de teletrabajo fue desfavorable. Igualmente, el estudio muestra que la conectividad y las nuevas herramientas tecnológicas para poder realizar sus actividades afectaron a los empleados. Por otra parte, las cargas de trabajo a pesar de que éstos tomaron de su tiempo libre para realizar actividades laborales no evidencian una afectación emocional ni un impacto en enfermedades físicas. Esto es contrario a estudios realizados por autores como Vega y Nava (2019) y Tenorio (2020) quienes sí evidenciaron una afectación física o afectación emocional (Torres, 2020). Además, los empleados de la empresa manifiestan en su mayoría que realizan actividades físicas, lo cual deja de lado el sedentarismo que la pandemia causó en muchos empleados y que genera choque en el

bienestar psicológico de las personas como lo manifestó el estudio realizado por Vélez et. al (2017)

Por otra parte, los resultados obtenidos en los factores motivadores al logro de los empleados ratifican que para ellos el salario es fundamental y se encuentra en concordancia con lo propuesto por McClelland & Cazorla (1968) en donde la compensación económica recibida por los empleados es un motivante para realizar un trabajo exitoso. Igualmente, y alineado a estos autores los llamados de atención y los elogios forman parte de las necesidades de logro para cumplir con éxito sus tareas, así como la satisfacción por el desempeño obtenido (Andrade et al., 2021).

La perseverancia es uno de los factores motivadores al logro identificados en los participantes del estudio, siendo uno de los planteamientos de McClelland relacionados con la autoestima y el ego, en su estudio de la motivación humana, en donde la perseverancia hace a las personas exigirse más para la obtención de metas y en caso de no obtenerlos con el esfuerzo plantearse un nuevo objetivo.

La comunicación de manera horizontal o vertical es un factor motivante identificado en la empresa y consistente con los estudios de Briones (2020), en relación con el planteamiento de estrategias que impulsan las relaciones de trabajo, en tiempos de pandemia.

Acorde a lo planteado por Díaz et al. (2016), existen motivadores diferentes al salario que en el presente estudio se evidencian e identifican, los cuales son la capacitación interna, la promoción y el plan de incentivos no necesariamente económicos.

Así mismo, se identifica que el trabajo en equipo es un factor motivador en la empresa, el cual se relaciona con las necesidades de afiliación tal como lo refiere McClelland (1961), en donde el contexto social y laboral con un grupo de trabajo es fundamental para la realización de

sus tareas y responsabilidades que igualmente son consideradas un motivante dado que son los lineamientos que cada empleado debe conocer de manera clara.

Las condiciones de trabajo y el tener los recursos adecuados para realizarlo es un motivador que los participantes del estudio consideran relevante teniendo en cuenta que el teletrabajo abordó espacios diferentes a los habituales, en donde las empresas deben propender por generar el bienestar en estos aspectos sin importar el espacio donde se estén realizando las labores, estos factores coinciden con el estudio previo realizado por Aquije (2018) en donde evidencia la eficiencia de los empleados creando espacios adecuados.

De manera puntual y dada la importancia que tiene para la compañía los turnos de trabajo, dado que forma parte del ejercicio laboral como empresa de transporte, se indaga si este aspecto es un elemento motivador, resultando evidentemente un factor motivante, los empleados lo consideran de alta importancia y de manera lógica forma parte de generar bienestar y equilibrio en los empleados a nivel físico-emocional y se relaciona con la carga laboral en tiempo de pandemia como lo plantea Reyes et al. (2020).

El clima laboral es considerado un factor motivante de relevancia para los trabajadores de la empresa, lo cual está alineado de manera concurrente con lo planteado por Herzberg sobre la Teoría Bifactorial (1964)

Conclusiones y Recomendaciones

A partir de los antecedentes de investigación y los autores consultados, permitieron identificar los efectos que la pandemia generó en los empleados de la empresa del sector transporte, evidenciando de manera particular que los participantes se vieron afectados en sus labores por factores relacionados con la tecnología al realizar su trabajo de manera remota. En aspectos físicos o emocionales, tuvieron un impacto moderado a pesar del aumento en las cargas de trabajo, siendo de resaltar que el área familiar no ha tenido un aspecto negativo con el teletrabajo.

Derivado de lo anterior, se sugiere a la empresa generar mayores estrategias de capacitación en temas de tecnología relacionadas con las nuevas herramientas del teletrabajo, dada la dificultad expresada por los participantes del estudio para poder realizar su actividades desde espacios diferentes, como es la adaptación del nuevo modelo de trabajo en donde el empleado no necesariamente se desenvuelve en la planta física de la empresa.

Por otra parte, se identifican factores (trabajo en equipo, elogios, reconocimientos, comunicación con jefes, comunicación con compañeros) que los trabajadores de la empresa consideran indispensables como motivadores de logro y a partir de ellos se recomienda que la organización estructure programas que le apunten a profundizar el compromiso de sus empleados y por ende lograr un clima laboral satisfactorio.

Referencias

- Agut, S., & Carrero, V. (2007). Contribuciones al estudio de la motivación laboral: enfoques teóricos desde la dimensión de autoexpresión del ser humano. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23(2), 203.
- Andrade, J. A. (2021). *Motivación y desempeño laboral en colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca*. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Lima. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1541/ANDRADE%2c%20A.%20%20%20ALVAREZ%2c%20B.%20%20%282021%29%20-%20INFORME%20DE%20TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aquije, C. P. (2018). Home office como estrategia para la motivación y eficiencia organizacional. (P. B. Reviwe, Ed.) 337-351. Obtenido de https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR_18_17.pdf
- Arias, Y., Herrero, Y., Cabrera, Y., Chibas, D., & García, Y. (2020). Manifestaciones psicológicas frente a la situación epidemiológica causada por la COVID-19. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 1-13.
- Arribasplata, E., & Arribasplata, L. (Agosto de Agosto de 2020). Relación gestión empresarial con motivación laboral en la empresa productos lácteos Los Alpes EIRL, de la ciudad de Cajamarca, 2019. Obtenido de Repositorio Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo: <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1301>
- Benítez, D., Fuentes, M., & Peña, L. (2021). *Motivación de trabajadores de la empresa Sea and Oil Ltda en tiempos de Covid-19*. Unviersidad Santo Tomas de Aquino, Bogota. Obtenido de

<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/33229/2021danielabenitez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Briones, I. (2020). Psicología organizacional en tiempos de la pandemia covid-19. *Dominio de las ciencias*, 6 (3). Obtenido de

<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1272>

Castillo, P., Bexavet, K. (2021). Motivación en Trabajadores municipales de Casma en época de Pandemia por Covid-19, Ancash, Lima: Universidad César Vallejo.

Cueva Cerdan, S. R. (2018). *Estudio de la teoría de McClelland y el desempeño laboral de los colaboradores de la tienda Bembo de Javier Prado*. Lima: Universidad de San Martín de Porras.

Díaz, D., Rodríguez, R., Blanco, A., Moreno, B., Gallardo, I., Valle, C., & Van Dierendonck, D. (2016). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*, 18 (3), 572-577. Obtenido de <http://www.psicothema.com/pdf/3255.pdf>

El País, (s.f.).

<https://elpais.com/sociedad/2020-03-11/la-oms-declara-el-brote-de-coronavirus-pandemia-global.html>

Fernández, R., & Pirona, J. A. (2020). La motivación como estrategia para la optimización del desempeño laboral en las empresas del Estado. 2(3), 22-40. Obtenido de <https://iieakoinonia.org/ojs3/index.php/gestioep/article/view/31/46>

Fuentes, Y., García, M. C., Guevara, J. P., & Montoya, D. (2020). *Estrategia de motivación que mejoran la productividad laboral en la empresa La Despensa durante la pandemia del COVID 19*. Institución Universitaria Politécnico GranColombiano, Facultad de Sociedad, Cultura y Creatividad, Bogotá.

- García, C. (2021). *Motivación Laboral del Personal en el Área de Ventas de la Empresa Grameco Sac.*, Lima: Universidad César Vallejo.
- García, V. (Junio de 2012). [https://www.academia.edu/35753216/la motivación laboral estudio descriptivo de algunas variables](https://www.academia.edu/35753216/la_motivacion_laboral_estudio_descriptivo_de_algunas_variables).
- Hernández, J. (2020). Impacto de la COVID-19 sobre la salud mental de las personas. *Revista Científica Villa Clara*, 3. Obtenido de <http://www.medicentro.sld.cu/index.php/medicentro/article/view/3203/2588>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). (I. Editores, Ed.) México: Mc Graw Hill.
- Herzberg, F. (1964). The motivation-hygiene concept and problems of manpower. *Personnel Administration*, 27(1), 3-7. Obtenido de <https://psycnet.apa.org/record/1964-09377-001>
- Herzberg, F. (1964). The Motivation-Hygiene Concept and Problems of Manpower. *Personnel Administration*, 27, 3-7.
- Huarcaya, J. (2020). Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de Covid-2019. *Revista Peruana de Medical Experimental y Salud Medica*, 37(2).
- López, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Gestión en el tercer milenio*, 8(15), 25-36.
- Ley 2088 de 2021.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=162970>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
Obtenido de <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0054346>
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. (R. E. Educativa, Ed.) 20(1).

- McClelland, D., & Cazorla Pérez, J. (1968). *La sociedad ambiciosa : factores psicológicos en el desarrollo económico*. (Guadarrama, Ed.) Madrid.
- McClelland, D. C. (1961) The achieving society. Princeton: Van Nostrand Reinhold. Disponible en <http://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf>
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid: Narcea.
- Montoya, J. (2019). *Motivación al logro en trabajadores de una empresa*. Universidad Católica de los Ángeles, Lima. Obtenido de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/19548/EMPRESA_MOTIVACION_LOGRO_MONTOYA_ABANTO_JOSE_ALFREDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ortiz, J., Rendón, M., & Atehortúa, J. (2012). *Score de competencias: cómo transformar el modelo de competencias de su empresa en un sistema de "Score" asociado a los procesos clave de su negocio*. Madrid: Palibrio.
- Osorio, K., Arango, A., & Acosta, E. (2016). La motivación como un factor clave de éxito en las organizaciones modernas. *Colección Académica de Ciencias Sociales*, 3(2), 22-35.
- Pardo, M., Rodríguez, D. (2020). El teletrabajo en tiempos de COVID-19 (Ensayo, Universidad católica de Colombia). Repositorio Unicatólica.
- Parra, N., Mendoza, V., Meza, D., Pérez, M. (2021). *Causas y consecuencias de los riesgos psicosociales ocasionados por el teletrabajo en la gerencia de desarrollo del banco de Bogotá* [tesis de licenciatura, Universidad Ean]. Repositorio Ean.
- Ramírez, R., Abreu, J., & Badii, M. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de los objetivos organizaciones. Caso empresa manufacturera de tubería de acero. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 3(1), 143-185.

- Reyes, B. R., Ávila, L. M., Vargas, S. M., Cyr, K., & Ortiz, J. (2020). *La calidad de vida laboral en tiempos de pandemia debido al covid-19*. Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, Bogotá. Obtenido de <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/2268>
- Robins, S., Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. Mexico D. F.: Adisson- Wesley.
- Rugel, L., & Romero, R. X. (2020). *Las percepciones de los trabajadores frente al teletrabajo*. Universidad Católica Santiago de Guayaquil, Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15593/1/T-UCSG-PRE-JUR-MD-TSO-65.pdf>
- Ryan, R., & Deci, E. (2018). *Self-Determination Theory. Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. (G. Press, Ed.)
- Salud, O. M. (s.f.). <https://www.who.int/es/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>.
- Tenorio, M. (2020). *Análisis comparativo de la fatiga laboral antes y durante la pandemia covid-19 en docentes de las unidades educativas fiscales de la ciudad de Cuenca* [tesis de maestría, Universidad del Azuay]. Repositorio Dspace
- Torres, R. (2020). *Evaluación de la fatiga laboral por teletrabajo del personal docente de la Unidad Educativa Carlos Freile Zaldumbide ante la emergencia sanitaria del COVID-19 Tabacundo, Ecuador 2020* [tesis de pregrado, Universidad Internacional SEK]. Repositorio uisek.
- Vega, C., Nava, C. (2019). Relación estrés y fatiga: un estudio en el ámbito laboral. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 22(2), 42.

- Véliz Burgos, A., Dörner , A., & Ripoll, M., (2017). Bienestar sicológico y nivel de sedentarismo de pescadores artesanales de la Región de Los Lagos, Chile. *Humanidades Medicas*, 323-337.
- Vilcamiche, L. (2018). *Motivación de logro y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial en lima*. Universidad Autónoma del Perú, Lima. Obtenido de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/695/1/VILCAMICHE%20SALAZAR%2c%20LOURDES%20ELENA.pdf>
- Weller, J. (2020). La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. (O. d. Unidas, Ed.) Santiago de Chile. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf
- WHO. (2020). «*COVID-19 Virtual Press conference transcript - 12 October 2020*». Obtenido de www.who.int.

Apéndice

Apéndice A. Cuestionario aplicado

Caracterización de la motivación al logro en tiempo de pandemia de los trabajadores de la empresa de transporte

Información socio demográfica

1. Género

Hombre ____ Mujer ____ Otro ____

2. Cargo

Operativo ____ Supervisión ____ otro cuál _____

3. Nivel de educación

Secundaria ____ Técnico ____ Tecnólogo ____ Profesional ____

4. Edad

<30 años ____ 30-40 años ____ 40-50 años ____ >50 años ____

5. Estado civil

Casado o vive en pareja ____ Divorciado ____ Viudo ____ Soltero ____

6. Tiempo en meses que lleva laborando en la empresa _____ meses

7. Tiene hijos

Si ____ No ____

Contextualización de la pandemia

1. ¿En qué área de su vida le ha afectado la pandemia?

Hogar ____ Trabajo ____ Pareja ____ Familia ____

2. ¿Cómo ha sido su adaptabilidad en el tiempo de pandemia?

Buena ____ Regular ____ Mala ____

3. ¿Cuál ha sido su mayor dificultad con el trabajo remoto?

Conectividad _____

Herramientas tecnológicas _____

Conocimiento sobre las nuevas herramientas tecnológicas de trabajo _____

El cuidado de los hijos _____

4. ¿Toma descansos durante sus horas de trabajo?

Siempre _____ Casi siempre _____ A veces _____ Nunca _____

5. ¿Ha estado enfermo físicamente durante el tiempo que ha estado laborando desde casa?

Si _____ No _____

6. ¿Considera que la pandemia lo ha afectado emocionalmente?

Mucho _____ Poco _____ Moderadamente _____ Nada _____

7. ¿Ha tomado tiempo de su tiempo libre para laborar en el tiempo de la pandemia?

Si _____ No _____

8. ¿Realiza alguna actividad física en sus tiempos libre?

Si _____ No _____

Motivación al logro**1. ¿Las tareas asignadas en el trabajo las realiza por un beneficio al final o por evitar una sanción?**

Beneficio _____ Sanción _____

2. ¿Considera los llamados de atención un motivante para mejorar su desempeño?

Sí _____ No _____

3. ¿Está satisfecho con su desempeño en favor a la empresa?

Muy satisfecho __ Satisfecho __ Indiferente __ Poco satisfecho __ 5. Insatisfecho __

4. ¿Se considera usted como una persona perseverante en el cumplimiento de las tareas laborales?

Sí ____ No ____

5. ¿Lo motiva más en cuando es elogiado o cuando es regañado?

6. Elogio ____ Regaño ____

7. ¿Usted al no cumplir un objetivo, se exige más para poder alcanzarlo o se plantea un nuevo objetivo?

Exigirse más ____ Plantear un nuevo objetivo ____

8. Califique los siguientes aspectos acorde a como lo motivan a realizar un mejor desempeño en sus tareas

	Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
Comunicación con superiores					
Comunicación con subalternos					
Comunicación con compañeros					
Capacitación interna					
Plan de incentivos					
Trabajo en equipo					
Remuneración					
Reconocimientos					
Las tareas y responsabilidades					
Condiciones ambientales en el trabajo					
Disponición de recursos para trabajar					
Jornada laboral/turnos de trabajo					
Posibilidad de promoción					
Clima laboral					

Apéndice B. Consentimiento Informado

	<p>Consentimiento Informado Universidad Autónoma de Bucaramanga Programa de Psicología 2021</p>
---	---

Consentimiento Informado

Yo _____, identificado (a) con C.C. número _____ de _____, certifico que he sido informado (a) con la claridad y veracidad debida respecto al ejercicio académico que la estudiante **DIANA PATRICIA LUQUE PEDROZO**, de la **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BUCARAMANGA**, me han invitado a participar; que actúo consecuente, libre y voluntariamente como colaborador, contribuyendo a este procedimiento de forma activa. Soy concedor (a) de la autonomía suficiente que poseo para retirarme u oponerme al ejercicio académico, cuando lo estime conveniente sin necesidad de justificación alguna, al igual que la claridad de que no se trata de una intervención con fines de tratamiento psicológico.

Se respetará la confiabilidad, e intimidad de la información por mí suministrada, lo mismo que mi seguridad física y psicológica.

Firma participante

Firma estudiante UNAB