

**Los principales factores que inciden en la motivación laboral de 12  
colaboradores profesionales de la agencia de empleo de Medellín y valle de Aburrá de  
Comfenalco Antioquia a través de la modalidad de trabajo en casa en el año 2020**

**Juliana A. Ávila Velásquez**

**Veronica Gallego Correa**

**Este trabajo se realizó para optar al título de especialistas en Psicología  
Organizacional. Cuenta con la corrección de estilo del profesor Jiovany Alberto  
Arboleda Taborda de la facultad de Psicología de la Corporación Universitaria Minuto  
de Dios**

**Cualquier mensaje con respecto a este trabajo debe ser enviado a la facultad de  
Psicología de la Corporación Universitaria Minuto de Dios Bello Antioquia o al correo  
[vgalleg3@uniminuto.edu.co](mailto:vgalleg3@uniminuto.edu.co)**



## Resumen

La pandemia ocasionada por el covid - 19 trajo consigo y de manera imprevista el replanteamiento de metodologías antes utilizadas, cambios y transformaciones; ocasionando la generación de nuevas empresas o la finalización de muchas de ellas, por ende, las organizaciones posiblemente se vieron obligadas a reestructurar o establecer diferentes estrategias para afrontar lo que es ahora, la nueva realidad. El trabajo en casa fue una de las nuevas premisas que se debieron implementar con celeridad, sin tener en cuenta que algunas empresas no estaban preparadas o no contaban con los recursos necesarios para asumir tal contingencia y de qué manera iba a afectar los diferentes factores que constituyen al colaborador. A través de este estudio se identifican los principales factores que inciden en la motivación laboral de 12 colaboradores de la Agencia de Empleo de Medellín y valle de Aburrá Comfenalco Antioquia en la modalidad trabajo en casa en el año 2020.

**Palabras clave:** *motivación laboral, factores, trabajo en casa, cambio, estrategias, organizaciones.*

## Abstract

The pandemic caused by the covid - 19 brought with it and unexpectedly the rethinking of previously used methodologies, changes and transformations; causing the generation of new companies or the termination of many of them, therefore, organizations were possibly forced to restructure or establish different strategies to face what is now, the new reality. Working at home was one of the new premises that had to be implemented quickly, without taking into account that some companies were not prepared or did not have the necessary resources to assume this contingency and how it would affect the different factors that constitute the collaborator. Through this study, it is identified, the main factors that affect the work motivation of 12 employees of the

Employment Agency of Medellín and Valle de Aburrá Comfenalco Antioquia in the work-at-home modality in the year 2020.

### **Planteamiento del Problema**

El año 2020 ha sido símbolo de cambios y transformaciones en las organizaciones debido a la crisis de salud pública ocasionada por la pandemia actual y trayendo consigo en el individuo cambios a nivel social, familiar, emocional y laboral; basados en lo anterior se han buscado nuevas metodologías de trabajo las cuales se han visto obligadas a migrar a la virtualidad, flexibilizando en gran medida procesos, esquemas y estructuras en las organizaciones, según esto, surge el interés en establecer y definir conceptos como motivación laboral, la cual se puede entender como la intención y la energía interior con la que cuenta el colaborador para realizar sus funciones de manera adecuada, se puede deducir que la motivación siempre será determinante en la productividad y el desempeño del colaborador, siendo este un factor relevante en las organizaciones ya que potencializa los objetivos y las estrategias corporativas.

Debido a la situación actual que vive el país originada por la pandemia, se ha considerado como un factor relevante investigar en los colaboradores los niveles de motivación laboral y que tipo de impacto, positivo o negativo, se ha presentado en su ámbito social, personal y familiar.

Según esto, se debieron adoptar nuevas modalidades de trabajo, como es el trabajo en casa y la flexibilidad laboral, convirtiéndose en un ítem primordial, y llamándolo ahora como la nueva normalidad, siendo sinónimo de cambio, ya que el trabajo desde la presencialidad ya no era una opción. Para lo anterior se implementaron nuevas herramientas, estilos de trabajo y

cambios tecnológicos que permitieron conservar la integridad de los colaboradores, se debió disminuir la rotación laboral con el fin de evitar perjuicios en el operar de las organizaciones.

Debido a la actividad económica muchas de las empresas del país no lograron realizar una adaptación tecnológica lo que conlleva a finalizar y liquidar el capital humano e intelectual.

Con respecto a lo anterior, se pretende identificar:

**Los principales factores que inciden en la motivación laboral de 12 colaboradores profesionales de la Agencia de Empleo Medellín y Valle de Aburrá de Comfenalco Antioquia a través de la modalidad de trabajo en casa en el año 2020.**

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Identificar los principales factores que inciden en la motivación laboral de 12 colaboradores profesionales de la Agencia de Empleo Medellín y Valle de Aburrá de Comfenalco Antioquia a través de la modalidad de trabajo en casa en el año 2020.

### **Objetivos Específicos**

1. Aplicar un instrumento de medición que permita identificar los principales factores motivacionales de los colaboradores profesionales de la Agencia de empleo Comfenalco Antioquia.
2. Consolidar los principales factores motivacionales que se identificaron de acuerdo con el Cuestionario de Motivación Laboral (CMT).

## Justificación

La importancia de realizar este proyecto de investigación se basa principalmente en aplicar, para luego consolidar y finalmente identificar los principales factores que inciden en la motivación laboral de un grupo de colaboradores de la Agencia de Empleo de Comfenalco Antioquia a través de la modalidad de trabajo en casa. Establecer los niveles de motivación permite sin duda, desarrollar factores y planes de acción que las organizaciones deben seguir en aras de promover el rendimiento en la producción y ejecución de las tareas de cada uno de sus colaboradores.

Tener un ambiente saludable y contar con empleados motivados en las organizaciones forja el éxito de la empresa otorgándole también, beneficios lucrativos y de rentabilidad, posicionando cada vez más el mercado laboral; es por ello que desde la presente investigación se pretende identificar los principales factores motivacionales de algunos colaboradores de Comfenalco Antioquia, entendiendo que el motor y eje central de una compañía es el talento humano.

Adicionalmente, se procura contribuir al material teórico e investigativo brindando un aporte significativo a los posibles entes interesados en ahondar en la motivación de sus empleados en el trabajo en casa y cómo, a la luz de lo recolectado se puede generar un nuevo saber de importancia organizacional y social.

Se plantea la motivación desde el trabajo en casa ya que se percibe diferente a la motivación laboral que se vive al interior de las organizaciones, siendo contextos y ámbitos diversos ya que en uno se establecen relaciones sociales y en el otro familiares, siendo las primeras de mayor enfoque interpersonal, teniendo en cuenta esta investigación como fundamentación teórica, ésta permitirá establecer los principales factores, los cuales posiblemente perjudican los niveles sociales y familiares de los 12 colaboradores que en la actualidad se encuentran desempeñando la modalidad de trabajo en casa.

Con respecto a lo anterior, cabe mencionar que la modalidad trabajo en casa no había sido implementada en la gran mayoría de las organizaciones, había una cierta flexibilización en cuanto a ésta, pero no era considerada como una opción permanente. Desde la transformación hay una nueva la realidad, ésta, como resultado de la pandemia generada por el Covid 19, la cual llegó al país desde finales de febrero del 2020, exigiendo a todos los colombianos, por orden estatal a permanecer en confinamiento desde el mes de marzo del 2020, obligando a las organizaciones a cambiar sus modelos de trabajo e implementar de manera fugaz el trabajo en casa.

La realidad actual con la llegada del Covid 19 cambió muchas perspectivas de vida, impactando también la sociedad, la educación, la economía, por ende, las organizaciones, se vieron enfrentadas a transformar y adoptar medidas que antes no eran tenidas en cuenta, como por ejemplo, la modalidad de trabajo en casa.

Durante el 2020, la pandemia generó una cuarentena extrema debido a la emergencia sanitaria donde muchas organizaciones fracasan y otras sobrevivieron a partir de estrategias y diferentes herramientas que involucran el componente tecnológico y la transformación organizativa.

Adicionalmente, se demostraron otras alternativas y herramientas tecnológicas para llevar a cabo las funciones, sin embargo, las organizaciones tuvieron que replantear los modelos de comunicación, y nuevas estrategias para acercarse a sus colaboradores, teniendo cierto control de sus resultados sin dejar de lado lo humano, apuntando así a la sostenibilidad y cumplimiento de cada uno de sus procesos, generando mayor impacto en la forma de operar de sus colaboradores siendo la motivación un eje transversal.

La investigación partirá de la aplicación del Cuestionario de Motivación Laboral (CMT), el cual permite una consolidación de la información y resultados arrojados para identificar los principales factores motivacionales, desde una mirada crítica del especialista en psicología

organizacional, que permita ayudar y aportar con los hallazgos obtenidos, a las futuras investigaciones y así implementar acciones de desarrollo organizacional.

## Marco Teórico

Al plantear la motivación laboral como objeto de estudio, se aborda un tema de gran importancia en el ámbito organizacional, siendo ésta definida como: “una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona; es un proceso que ocasiona, activa, orienta dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia objetivos esperados” (López–Mas, 2005, como se citó en Rodríguez, 2020, p.210)

De acuerdo a lo anterior se puede inferir que la motivación es una fuerza interior en los individuos y si éstos se encuentran motivados aportan significativamente a la consecución de los objetivos comunes y de desarrollo en las organizaciones, por ende se puede visualizar un mayor crecimiento y fortalecimiento del perfil laboral y profesional, es decir, para que el colaborador sea eficiente en la compañía, debe tener un motivo que lo impulse para llevar a cabo la acción.

Un colaborador motivado con deseos de realizar sus actividades de la mejor manera, genera beneficios positivos para él y la organización, ayudando y aportando esto, a una comunicación asertiva y adecuado relacionamiento interpersonal con sus pares; Sum (2015) expone que “el estar motivado en el trabajo trae varias consecuencias psicológicas positivas, tales como: la autorrealización, el sentirse competente y útil y mantener autoestima” (p.3)

El proceso de motivación laboral que se vive al interior de las organizaciones, sin duda, se enfoca en dos variables: la competitividad, vista como el deseo de ser mejor que los demás, y la instrumentalidad orientada a la asociación percibida por el trabajador entre su aportación a la empresa y la recompensa recibida (Brown y Peterson, 1993, como se citó en Rodríguez, 2020) estas dos variables exponen un enrutamiento claro del deseo de obtener éxito,

autonomía e identidad en el proceso de reconocimiento por parte de las organizaciones, ya que el respaldo y la valoración por parte de las mismas, también son ejes fundamentales para que el colaborador se sienta a gusto y satisfecho.

Ruíz et all (2013) como se citó en Sum (2015) afirman que:

El impulso para actuar puede ser provocado por un estímulo externo (que proviene del ambiente) o por un estímulo interno (genera los procesos mentales de la persona). La motivación varía en cada persona puesto que las necesidades cambian de un individuo a otro; ya que esto produce diferentes modelos de comportamientos, pero aunque estos varíen los diferentes comportamientos de la motivación es básicamente el mismo en todas las personas. (p.11)

En efecto no solo es la organización la responsable y quien se encarga de establecer planes para obtener colaboradores motivados, sino, también, es una tarea de autogestión de los mismos, ya que según su energía interna y sus deseos se genera una respuesta favorable o desfavorable ante sus funciones y objetivos, convirtiéndose así en un proceso cíclico, para lo que Carrillo, (2009 citado de Rodríguez, 2020) aduce:

Cada vez que aparece una necesidad se rompe el estado de equilibrio del organismo y produce un estado de tensión, insatisfacción e inconformismo que lleva al individuo a desarrollar una acción capaz de descargar la tensión. Una vez satisfecha la necesidad el organismo retorna a su estado de equilibrio” (p. 212)

El concepto de motivación laboral se ha construido y debatido a lo largo de los años, siendo un tema propicio para la investigación y el análisis en la psicología organizacional,

teniendo éste diferentes posturas y siendo sustentado teóricamente desde varios autores, se da a conocer las definiciones de algunos de ellos, para lograr comprender su significado, desde diferentes aportes, miradas y perspectivas:

**Tabla 1**

*Definiciones de la Motivación Laboral*

<b>Autor (es)</b>	<b>Año</b>	<b>Concepto</b>
Herzberg	1959	La motivación indica hacer algo porque resulta importante hacerlo.
Dorsch	1985	Se basa fundamentalmente en conservar culturas y valores corporativos que guíen a un alto desempeño, de forma que favorezcan tanto los intereses de la organización como la de los individuos. Es la intención o impulso que mantiene la fuerza de la acción y marca la dirección a seguir
Maslow	1991	Es la que nos impulsa a satisfacer las necesidades desde las más bajas denominadas de déficit (fisiológicas) hasta las más altas de la jerarquía (autorrealización)
Mahillo	1996	Es el primer paso que nos lleva a la acción
Peiro y Prieto	1996	El impulso de diferente origen que orienta a la persona a desempeñarse de una forma positiva o negativa en el trabajo.

Tabla 1

Bisquerra	2000	Es un constructo teórico-hipotético que designa un proceso complejo que causa la conducta. En el intervienen múltiples variables que influyen en la activación, direccionalidad, intensidad y coordinación del comportamiento encaminado a lograr determinadas metas
Robbins	2003	Es la voluntad de llevar a cabo grandes esfuerzos para alcanzar las metas organizacionales, condicionada por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual.
Sexton	2009	Proceso de estimular a un individuo para que realice una acción que satisfaga alguna de sus necesidades y alcance alguna meta deseada para el motivador.
Chiavenato	2009	Es el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea.
Woolfolk	2010	Estado interno que incita, dirige y mantiene la conducta.
Dessler	2011	Es un reflejo o deseo que tiene una persona de satisfacer ciertas necesidades.
Stoner,	2015	Lo que hace que las personas funcionen.
Palmieri y De Oliveira	2015	Siguiendo las enseñanzas de Alves-Filho (2012) equipara los procesos motivaciones en la relación del individuo con los resultados del trabajo, que son las consecuencias obtenidas por el trabajador desde el ejercicio de sus funciones y por la permanencia en un empleo u ocupación.
Benavides	2017	Es un aspecto esencial en todos los contextos laborales en cuanto permite determinar qué actividad realizará el trabajador con mayor emprendimiento, factor que estará directamente ligado a su desempeño laboral y consecuentemente en la eficiencia y los resultados de la organización en la cual se encuentra vinculado.

---

*Nota:* Esta tabla muestra cómo ha estado en evolución el concepto de motivación en el escenario laboral. Adaptado de “Motivación laboral. Una revisión conceptual desde la mirada de sus principales referentes teóricos” (p. 10 y 11) por Quiroz, S.

Según la realidad actual y después de abordar el factor motivacional, se pretende exponer otro de los objetos de investigación, el cuál es la metodología de trabajo en casa, Guzmán (2018) mencionando a REMINEO (Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales, 2016) los nuevos esquemas organizacionales se enfocan en generar beneficios para las empresas y los trabajadores gestionando correctamente tres variables: entorno, tecnología y componente social. Como objetivo se pretende incrementar la eficiencia organizacional a través de la promoción del mejor desempeño de los trabajadores, puesto que las empresas se vieron obligadas a gestionar el cambio a través del uso de las herramientas tecnológicas, dando lugar así a un trabajo en casa más apropiado y flexible para los colaboradores, convirtiéndose ahora en tendencia organizacional.

El trabajo en casa permite al colaborador tener mayor flexibilidad y estabilidad entre el factor trabajo- familia, ya que no cuenta con el requisito de trabajos suplementarios, horarios estrictos o desplazamientos engorrosos que pueden generar momentos de tensión y estrés, los cuales pueden ser desencadenantes de enfermedades laborales. Guzmán, (2018) manifiesta:

Los principales ejes que impacta un modelo de éxito de HO son la calidad de vida del trabajador y la productividad de la empresa. Esto debido a que el ahorro de tiempo en desplazamiento genera mayor disponibilidad por parte de los trabajadores en su organización y mejora de calidad de vida, desencadenando un incremento de productividad (p.340)

Retomando a Guzmán, (2018) que menciona el concepto de motivación laboral y contrastandolo con el Home Office (HO), se deduce que los aspectos motivacionales con mayor impacto se encuentran en el entorno de las organizaciones, siendo éste una de las mejores opciones; abarcando factores que brindan autoridad, libertad, flexibilidad y balance, entre lo laboral y personal, convirtiéndose el HO en una nueva tendencia, permitiendo una mayor apertura y disponibilidad del colaborador para realizar actividades extra laborales y brindar también resultado a las funciones propias del rol, organizando de una manera más adecuada sus tareas y puntualizando las mismas en tiempos específicos y no precisamente en la jornada laboral establecida. Guzmán, (2018) expresa:

El HO representa una importante fuente de motivación y eficiencia. Primero, porque es una fuente de bienestar de fácil percepción por parte de las personas al mejorar la calidad de vida (necesidades primarias de toda persona). Segundo, por propiciar la comunicación, valorización del trabajo, tender puentes generacionales y significar una visión de paquete “a medida”. En ambos casos, impactando positivamente en una mejor cultura organizacional. (p. 347)

El ser humano se compone por diferentes esferas que permiten su relacionamiento en varios aspectos de su vida, por lo cual tener integralidad en cada uno de sus ámbitos, también es resultado del HO ya que éste le otorga al colaborador el poder resignificar sus espacios de trabajo, suplir favorablemente sus necesidades y así trascender hacia la organización desde su sentir y el bienestar generado desde su entorno.

“A nivel de América Latina esta modalidad –aún- sigue en proceso de expansión. En general, el marco legal en estos países incluye definición, responsabilidad, carácter, entre otros apartados específicos de cada país (por ejemplo, reversibilidad)”. (Guzmán, 2018, p.343).

Actualmente en Colombia, la implementación del HO en las organizaciones no es una modalidad común, siendo poco implementado, y desconocido por algunas de las áreas de gestión humana, visualizándose con un funcionamiento ambiguo, en los cuales los recursos invertidos, son poco compensados.

Al generarse cambios abruptos que implican adaptabilidad inmediata, el HO ha ganado valor, convirtiéndose en la metodología del presente, demoliendo los estigmas antiguos y trayendo la premisa que llegó para quedarse y transformar tendencias a nivel digital y organizacional, dando continuidad a lo anterior, el autor Guzmán (2018) manifiesta “HO - gestionado de manera eficiente- generaría impactos sociales positivos, no solo bienestar y mejora en la vida del trabajador, sino –y de manera indirecta una mejora en la sociedad”. (p.346) Confirmando entonces, el HO como la metodología que llegó para quedarse, replicándose generacionalmente, aportando a la maduración de las organizaciones, siendo movilizados y agentes de cambio, para transformar la vida de los colaboradores y el rumbo estratégico de la organización.

### **¿Qué es Motivación Intrínseca y Extrínseca?**

Según estudios e investigaciones realizadas, se puede decir que existen dos tipos de motivación que experimenta el ser humano: motivación intrínseca (interna) y motivación extrínseca (externa). Según Soriano, (2001) afirma que:

La motivación intrínseca es aquella que trae, pone, ejecuta, activa el individuo por sí mismo cuando lo desea, para aquello que le apetece. Es por tanto, una motivación que lleva consigo, no depende del exterior y la pone en marcha cuando lo considera oportuno (p. 7).

De acuerdo con lo anterior, se puede decir que hay una fuerza interna que moviliza a la persona ya sea para su accionar diario, para la toma de decisiones, para el relacionamiento y demás, es decir, existe una energía que motiva al individuo para realizar diferentes situaciones de su cotidianidad. A nivel laboral, es importante mencionar que hay diversos factores o movilizadores internos en los colaboradores, pues más allá de una remuneración económica, hay valores agregados tales como: salario emocional, distribución de trabajo equilibrado y justo, que tengan la posibilidad de obtener permisos remunerados reflejados en tiempo y que impacten la calidad de vida del colaborador.

La motivación intrínseca viene desde el interior del colaborador, cuáles son sus satisfactores y cómo se relacionan referente a su calidad de vida y su necesidad de sentirse pleno, completo y satisfecho en su trabajo. Es una variable de tinte subjetivo, ya que cada colaborador desde sus vivencias y creencias interioriza sus percepciones y actúa de acuerdo a ello en diferentes ámbitos de su vida, en este caso, el laboral.

Por otra parte, se tiene la motivación extrínseca, la cual se basa en una motivación externa, es decir, a través de estímulos de índole económico u otros beneficios. Según Soriano, (2001) considera que:

El estudio de la motivación extrínseca se basa en los tres conceptos principales de recompensa, castigo e incentivo. Una “recompensa” es un objeto ambiental atractivo que se da al final de una secuencia de conducta y que reduce las probabilidades de que esa conducta se vuelva a dar. Un “castigo” es un objeto ambiental no atractivo que se da al final de una secuencia de conducta y que reduce las probabilidades de que esa conducta se vuelva a dar. Un “incentivo” es un objeto ambiental que atrae o repele al individuo a que realice o no realice una secuencia de conducta (p. 8).

Con base en lo anterior, se concluye que la motivación extrínseca atiende a estímulos externos ambientales que pueden ser determinantes en los individuos, es aquello que puede ser tangible y que se manifiesta a través de diferentes incentivos a nivel económico, también en términos de tiempo, promoción de cargo y movilidad interna en la organización.

Tanto la motivación intrínseca como extrínseca influyen en el desarrollo laboral de los colaboradores.

## **Diseño Metodológico**

### **Tipo de Investigación**

Para cumplir con el objetivo del presente trabajo, se da respuesta desde el tipo de investigación mixta, la cual arroja datos de manera cuantitativa y cualitativa, plasmando concretamente los resultados de la misma. Hernández y Mendoza (2018) afirman que:

Los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio (p. 612).

Con lo anterior se puede evidenciar que este tipo de investigación posibilita consolidar información, teniendo en cuenta datos numéricos, visuales y simbólicos por medio de gráficas,

tablas, textos y demás, para lograr un mayor acercamiento a los fenómenos que se presentan en la psicología organizacional.

## **Muestra**

La población de la presente investigación está conformada por 12 colaboradores de la Agencia de Empleo de Medellín y valle de Aburrá de Comfenalco Antioquia, siendo profesional el nivel educativo en el que se encuentran, en su gran mayoría correspondientes a carreras del área de las ciencias humanas y sociales.

Esta población está conformada por 4 hombres y 8 mujeres, todos pertenecientes a la Agencia de Empleo de Comfenalco Antioquia con un contrato a término indefinido, con edades entre los 25 y 55 años.

## **Recolección de la Información**

El Cuestionario de Motivación Laboral (CMT) será éste el instrumento de recolección de la información del presente trabajo investigativo. Según Toro, (1998), “el CMT es un test para el diagnóstico para la motivación para el trabajo diseñado y validado en Colombia desde 1984” p. 4.

Según Toro (1997), es un instrumento de 75 ítems que mide 15 factores de motivación, agrupados en 3 categorías motivacionales generales, cada categoría mide 5 factores de motivación.

El objetivo de la herramienta es identificar y valorar objetivamente 15 factores de motivación laboral dentro de 3 escalas de medición:

- Condiciones motivación internas: logro (LOG), poder (POD), afiliación (AFI), auto-realización (A-R) y reconocimiento (REC)

- Medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo: dedicación a la tarea (DT), aceptación a la autoridad (AA), aceptación normas y valores (ANV), requisición (REQ) y expectación (EXP)
- Condiciones de motivaciones externas: supervisión (SUP), grupo de trabajo (GT), contenido de trabajo (CT), salario (SAL) y promoción (PRO).

Este instrumento se puede emplear entre 20 y 35 minutos aproximadamente, su aplicación es para adolescentes y adultos con un nivel mínimo de educación de bachillerato, pudiendo ser ejecutada de manera individual y colectiva. En esta ocasión, el CMT se llevó a cabo de manera virtual por medio de la plataforma Demo Cincel Medellín.

### **Consideraciones Éticas**

Con base a la Resolución N° 8430, (1993), del Ministerio de Salud, por lo cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud y dando cumplimiento con los aspectos relacionados en el capítulo (dos) de la Resolución en mención, de acuerdo a los aspectos éticos de la investigación en seres humanos se establece que la actual investigación, no generará riesgo mínimo para cada uno de los individuos que participaron de la muestra puesto que es un proyecto netamente académico aportando resultados científicos, sin afectar la integridad de cada colaborador.

De acuerdo a lo anterior, esta investigación se desarrolló teniendo en cuenta los siguientes criterios:

**“Artículo 5.** En toda investigación en la que el ser humano sea sujeto de estudio, deberá prevalecer el criterio del respeto a su dignidad y la protección de sus derechos y su bienestar p.2”.

**“Artículo 6.** La investigación que se realice en seres humanos se deberá desarrollar conforme a los siguientes criterios:

- a. Se ajustará a los principios científicos y éticos que la justifiquen.
- b. Se fundamentará en la experimentación previa realizada en animales, en laboratorios o en otros hechos científicos.
- c. Se realizará sólo cuando el conocimiento que se pretende producir no pueda obtenerse por otro medio idóneo.
- d. Deberá prevalecer la seguridad de los beneficiarios y expresar claramente los riesgos (mínimos), los cuales no deben, en ningún momento, contradecir el artículo 11 de esta resolución.
- e. Contará con el Consentimiento Informado y por escrito del sujeto de investigación o su representante legal con las excepciones dispuestas en la presente resolución.
- f. Deberá ser realizada por profesionales con conocimiento y experiencia para cuidar la integridad del ser humano bajo la responsabilidad de una entidad de salud, supervisada por las autoridades de salud, siempre y cuando cuenten con los recursos humanos y materiales necesarios que garanticen el bienestar del sujeto de investigación.
- g. Se llevará a cabo cuando se obtenga la autorización: del representante legal de la institución investigadora y de la institución donde se realice la investigación; el Consentimiento Informado de los participantes; y la aprobación del proyecto por parte del Comité de Ética en Investigación de la institución p.2”.

**“Artículo 8.** En las investigaciones en seres humanos se protegerá la privacidad del individuo, sujeto de investigación, identificándolo solo cuando los resultados lo requieran y éste lo autorice p. 2”.

### Consolidación de Resultados

En aras de dar respuesta al objetivo general de la presente investigación se relacionan continuación, los principales factores que inciden en la motivación laboral de 12 colaboradores profesionales de la Agencia de Empleo Medellín y Valle de Aburrá de Comfenalco Antioquia a través de la modalidad de trabajo en casa en el año 2020, desde los resultados arrojados en el CMT (Cuestionario de Motivación Laboral), se logra identificar de manera cuantitativa cada uno de los factores designados en las escalas de medición.

**Tabla 2**

Condiciones de motivaciones internas					
	Logro	Poder	Afiliación	Auto-Realización	Reconocimiento
Colaborador 1	31,83	57,17	62,26	56,46	55,95
Colaborador 2	47,7	57,17	51,51	56,46	50,17
Colaborador 3	50,34	45,7	53,57	46,55	56,64
Colaborador 4	50,34	36,23	59,57	59,1	58,84
Colaborador 5	60,93	41,47	40,75	64,38	55,95
Colaborador 6	34,47	44,08	62,26	53,83	70,4
Colaborador 7	39,76	49,32	56,88	53,83	64,62
Colaborador 8	47,7	36,23	64,95	35,36	81,97
Colaborador 9	47,7	28,38	62,26	56,46	70,4
Colaborador 10	39,76	51,17	40,75	53,83	73,29
Colaborador 11	31,83	51,94	59,57	64,38	55,95
Colaborador 12	50,34	28,38	59,57	64,38	61,73
Promedio	44,39	43,94	56,16	55,42	62,99

**Tabla 3**

Medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo					
# Colaborador	Dedicación a la tarea	Aceptación autoridad	Aceptación normas y valores	Requisición	Expectación
Colaborador 1	51,36	52,94	62,66	53,93	45,06
Colaborador 2	69,17	42,91	43,93	53,93	51,23
Colaborador 3	48,4	62,98	43,93	51,22	57,41
Colaborador 4	51,36	52,94	66,4	45,8	51,23
Colaborador 5	48,4	69,67	51,42	48,51	48,15
Colaborador 6	63,23	56,29	51,42	43,09	51,24
Colaborador 7	57,3	42,91	70,15	48,51	48,15
Colaborador 8	48,4	66,32	66,4	43,09	45,06
Colaborador 9	42,46	66,32	58,91	51,22	48,15
Colaborador 10	51,36	59,63	66,4	40,38	51,23
Colaborador 11	60,27	59,63	47,68	51,22	45,06
Colaborador 12	57,3	49,6	55,17	56,64	45,06
Promedio	54,08	56,85	57,04	48,96	48,92

**Tabla 4**

Condiciones de motivaciones externas					
# Colaborador	Supervisión	Grupo de trabajo	Contenido de trabajo	Salario	Promoción
Colaborador 1	51,99	71,46	57,33	51,48	32,4
Colaborador 2	39,55	66,16	62,33	46,85	48,67
Colaborador 3	49,5	58,23	62,33	51,46	44,7
Colaborador 4	51,99	71,46	52,33	46,85	41,7
Colaborador 5	64,43	39,71	22,33	81,57	51
Colaborador 6	64,43	63,52	54,83	39,91	41,7
Colaborador 7	54,48	68,81	52,33	58,43	30,07
Colaborador 8	44,53	71,46	59,83	58,43	30,07
Colaborador 9	74,38	66,16	27,33	42,22	53,33
Colaborador 10	61,94	58,23	64,83	44,54	34,72
Colaborador 11	69,4	60,87	49,83	53,8	30,07
Colaborador 12	56,97	60,87	62,33	51,48	32,4
Promedio	56,97	63,08	52,33	52,25	39,24

Se puede observar que, la categoría motivacional con mayor puntaje fue **grupo de trabajo (GT)** perteneciente a la escala de medición de condiciones de motivaciones externas, **reconocimiento (REC)**, perteneciente a la escala de medición de condiciones de motivaciones

internas y **aceptación normas y valores (ANV)**, perteneciente a la escala de medición de medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo.

Desde las condiciones de motivaciones externas y según los resultados arrojados en la tabla general, la categoría **(GT) grupo de trabajo** brinda la posibilidad de considerarse como el factor motivacional con mayor resultado obtenido por los 12 colaboradores de la Agencia de Empleo y Valle de Aburrá de Comfenalco Antioquia.

Desde la escala de medición de condiciones de motivaciones internas, el **reconocimiento (REC)** arroja un promedio de 62,99, donde se visualiza y se manifiesta a través del deseo motivacional la obtención de aceptación o admiración por medio de las capacidades que demuestran tener los 12 colaboradores de la Agencia de Empleo y Valle de Aburrá de Comfenalco Antioquia.

A través de la escala de medición de medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo, se identifica la **Aceptación de normas y valores (ANV)** con un promedio de 57,04, la cual indica el cumplimiento de normas y políticas, así mismo, la contribución al logro de objetivos.

De acuerdo con la tabla plasmada y con base a resultados arrojados por los 12 colaboradores de la agencia de empleo Medellín y valle de aburrá, se logran identificar los siguientes factores motivacionales con menor puntuación, desde la modalidad de trabajo en casa: **promoción ( PRO) , poder (POD) y logro (LOG)**

Desde las condiciones motivacionales externas, se identifica que la **promoción** se encuentra inserto dentro de los factores motivaciones con menor puntuación, obteniendo un promedio general de 39,23, siendo ésta la percepción que tiene el colaborador de obtener ascensos y movilizarse a un rol o cargo con mayor apertura al aprendizaje, permitiéndole escalar y obtener mayores retribuciones desde las diferentes esferas que lo componen.

Continuando con los factores con menor valor obtenido desde su identificación, se encuentra el **poder**, con un promedio de 44,39, lo que significa que los colaboradores posiblemente, no buscan obtener dominio desde la influencia o la persuasión en su equipo de trabajo o con sus líderes, esto permitiéndoles ser más autónomos y tomando sus propias decisiones, desde una postura autocrítica y autónoma sin ejercer presión en su contexto laboral o con sus compañeros de trabajo.

Por consiguiente, y para concluir, los resultados generales presentan el factor **logro**, dentro de los factores motivacionales con menor porcentaje, éste, con un promedio general de 43,93, perteneciente a la escala de condiciones de motivaciones internas, la cual se caracteriza por la capacidad resolutive del colaborador, la necesidad de crear e innovar desde su rol.

A continuación, se identifican los resultados obtenidos por cada escala de medición:

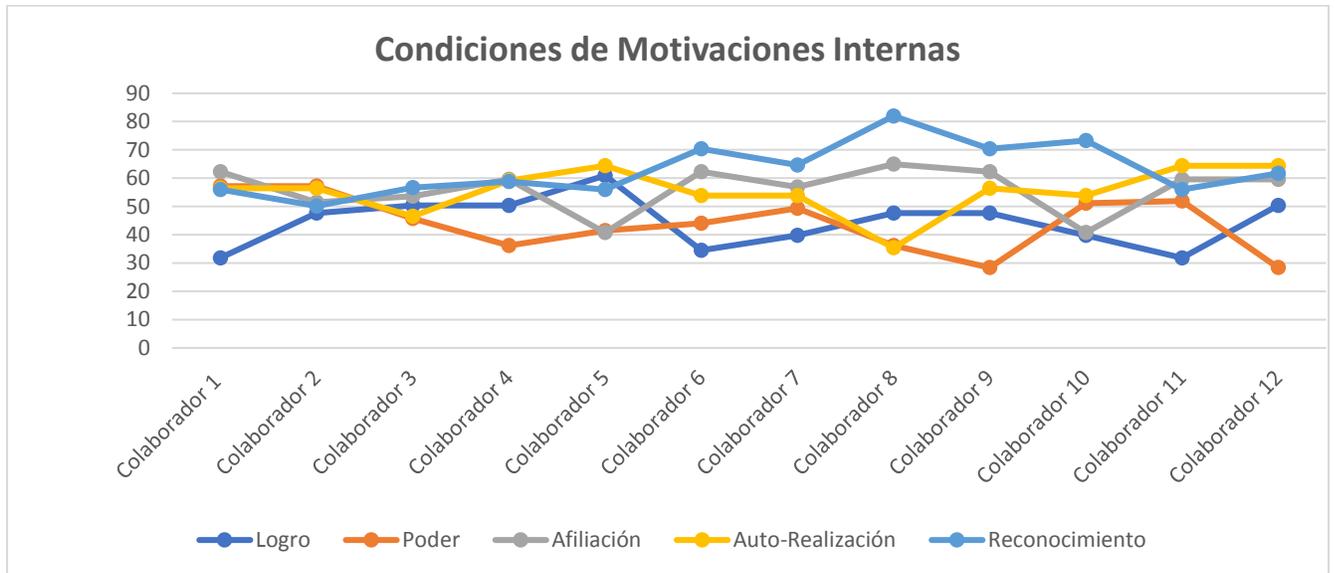
### **Resultados de Condiciones de Motivaciones Internas**

Las condiciones de motivaciones internas es una categoría específica que describe condiciones personales internas de carácter cognitivo y afectivo, que permiten al individuo derivar sentimientos de agrado o desagrado de su experiencia con personas o con eventos externos específicos, teniendo en cuenta 5 factores:

- Logro (LOG)
- Poder (POD)
- Afiliación (AFI)
- Auto-realización (A-R)
- Reconocimiento (REC)

**Figura 1**

*Título de la figura: Condiciones de Motivaciones Internas*



En esta categoría, se logra visualizar e identificar los puntajes más altos obtenidos en esta investigación teniendo un resultado del 81.97 en el factor de reconocimiento (REC), esto quiere decir que, probablemente el reconocimiento fue un factor indispensable en la modalidad de trabajo en casa en el año 2020. Se puede identificar que uno de los colaboradores profesionales de la Agencia de Empleo de Medellín y valle de Aburrá de Comfenalco Antioquia, se manifiesta a través de la expresión de deseos o la realización de actividades orientadas a obtener de los demás atención, aceptación o admiración por lo que la es persona, sabe o que es capaz de hacer. Se puede evidenciar que el año 2020 fue complejo y difícil puesto que la emergencia sanitaria afectó muchos ámbitos, sectores económicos e indiscutiblemente a las organizaciones impactando directamente la motivación de sus empleados. Aquí se ve reflejado que el factor reconocimiento, posiblemente, hace parte fundamental de las organizaciones,

pues motiva y fortalece los pilares de la empresa, por consiguiente, apuntando directamente a la cultura organizacional.

También se puede identificar que el factor afiliación (AFI) tuvo un resultado significativo de 64.95, sin embargo, ningún otro factor de esta categoría sobrepasa el reconocimiento (REC). La afiliación se manifiesta por la expresión de intenciones o la ejecución de comportamientos orientados a obtener y conservar relaciones afectivas satisfactorias con otras personas, donde la calidez de la relación juega un papel muy importante. Lo anterior da cuenta que para la población estudiada en la presente investigación, la interacción entre compañeros de trabajo es importante, generando interacciones cercanas y cálidas donde tal vez, la situación de la pandemia demostró nuevas formas de relacionamiento organizacional a través de la virtualidad y el trabajo en casa.

El mayor puntaje del factor de la auto-realización (A-R) tuvo un valor de 64.38, es un puntaje interesante lo cual demuestra que para uno de los colaboradores de la Agencia de Empleo de Medellín y Valle de Aburrá de Comfenalco Antioquia seguramente, es importante que en el trabajo le permitan utilizar habilidades y conocimientos personales para su desarrollo satisfactorio dentro de la organización, por ejemplo, la promoción interna, teniendo presente también la mejora de tales habilidades o capacidades.

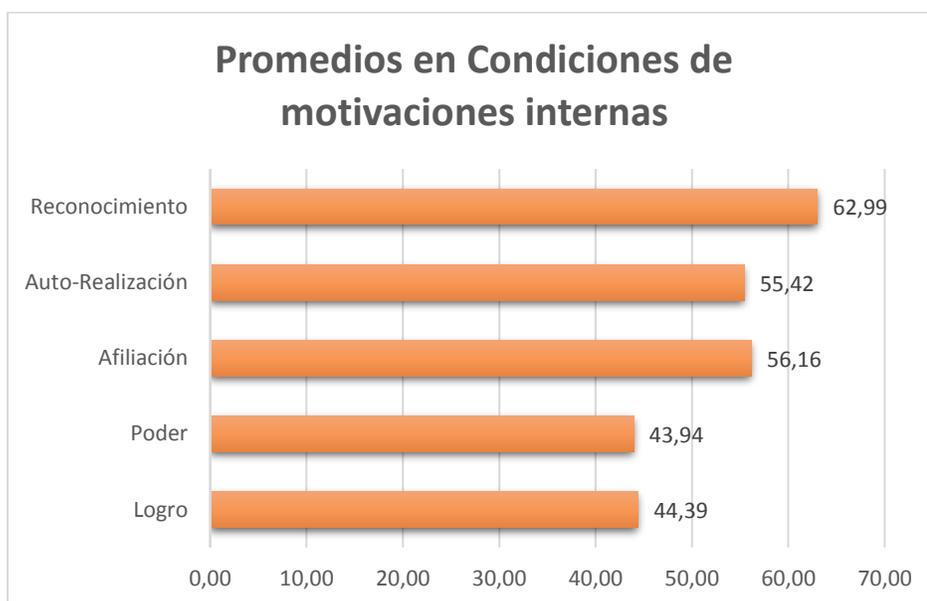
El factor logro (LOG) se obtiene con el puntaje más alto de 60.93, esto tiene que ver directamente con la búsqueda de metas o resultados. Es necesario mencionar que el logro se caracteriza por la intención de inventar, hacer o crear algo excepcional, de obtener un cierto nivel de excelencia y se identifica que, durante el año 2020 la mayoría de las organizaciones, sin generalizar, estuvieron obligadas a aumentar la exigencia en indicadores para dar cuenta de la gestión, pero más allá de eso, quizá para alcanzar una supervivencia.

Para finalizar la identificación de resultados y factores en esta categoría de condiciones motivacionales internas, el factor de poder (POD) obtuvo el puntaje de 28.38. Esto señala que algunos de los colaboradores probablemente, no tienen interés por mantener el control o por ejercer posiciones de mando e influencia.

A continuación, se muestran los factores anteriormente mencionados por promedio:

## Figura 2

*Título de la figura: Promedios en condiciones de Motivaciones Internas*



El factor reconocimiento tiene un promedio de 62.99, seguido de la afiliación con un 56.16, luego la auto-realización con un 55.42, posterior un 44.39 con el factor del logro y, por último, un 43.94 con el factor poder. Esto indica cuantitativamente la identificación de los principales factores que inciden en la motivación laboral de 12 colaboradores profesionales de la Agencia de Empleo Medellín y Valle de Aburrá de Comfenalco Antioquia a través de la modalidad de trabajo en casa en el año 2020.

En la siguiente tabla se pueden identificar los puntajes máximos por cada factor motivacional:

**Tabla 5**

*Título de la tabla: Puntaje Máximos*

# Colaborador	Max of Reconocimiento	Max of Auto-Realización	Max of Afiliación	Max of Poder	Max of Logro
Colaborador 8	81,97	35,36	64,95	36,23	47,7
Colaborador 10	73,29	53,83	40,75	51,17	39,76
Colaborador 9	70,4	56,46	62,26	28,38	47,7
Colaborador 6	70,4	53,83	62,26	44,08	34,47
Colaborador 7	64,62	53,83	56,88	49,32	39,76
Colaborador 12	61,73	64,38	59,57	28,38	50,34
Colaborador 4	58,84	59,1	59,57	36,23	50,34
Colaborador 3	56,64	46,55	53,57	45,7	50,34
Colaborador 11	55,95	64,38	59,57	51,94	31,83
Colaborador 5	55,95	64,38	40,75	41,47	60,93
Colaborador 1	55,95	56,46	62,26	57,17	31,83
Colaborador 2	50,17	56,46	51,51	57,17	47,7
<b>Grand Total</b>	<b>81,97</b>	<b>64,38</b>	<b>64,95</b>	<b>57,17</b>	<b>60,93</b>

A lo mejor, el factor motivacional de reconocimiento fue la puntuación con puntaje máximo, lo que revela que los colaboradores se sienten más motivados cuando su labor es admirada y tenida en cuenta.

La afiliación es un factor principal desde el relacionamiento interpersonal y la interacción humana, suponiendo que, el 2020 llevó a repensar esos comportamientos e implementar nuevas formas.

La auto-realización obtuvo un resultado básico por encima de la media con relación al puntaje máximo de los colaboradores de la población estudiada donde se alcanza a identificar que, durante el 2020 hubo cierto grado de motivación para el desarrollo de habilidades, conocimientos y capacidades dentro de la organización.

El logro tuvo un puntaje máximo intermedio, ya que se puede identificar que la modalidad de trabajo en casa estuvo casualmente, sujeta a cambios en la forma de medición de metas e indicadores organizacionales.

El poder obtuvo un puntaje bajo dentro de los resultados máximos de este factor motivacional, donde se puede identificar bajo nivel de motivación en temas de influencia, control y posiciones de mando.

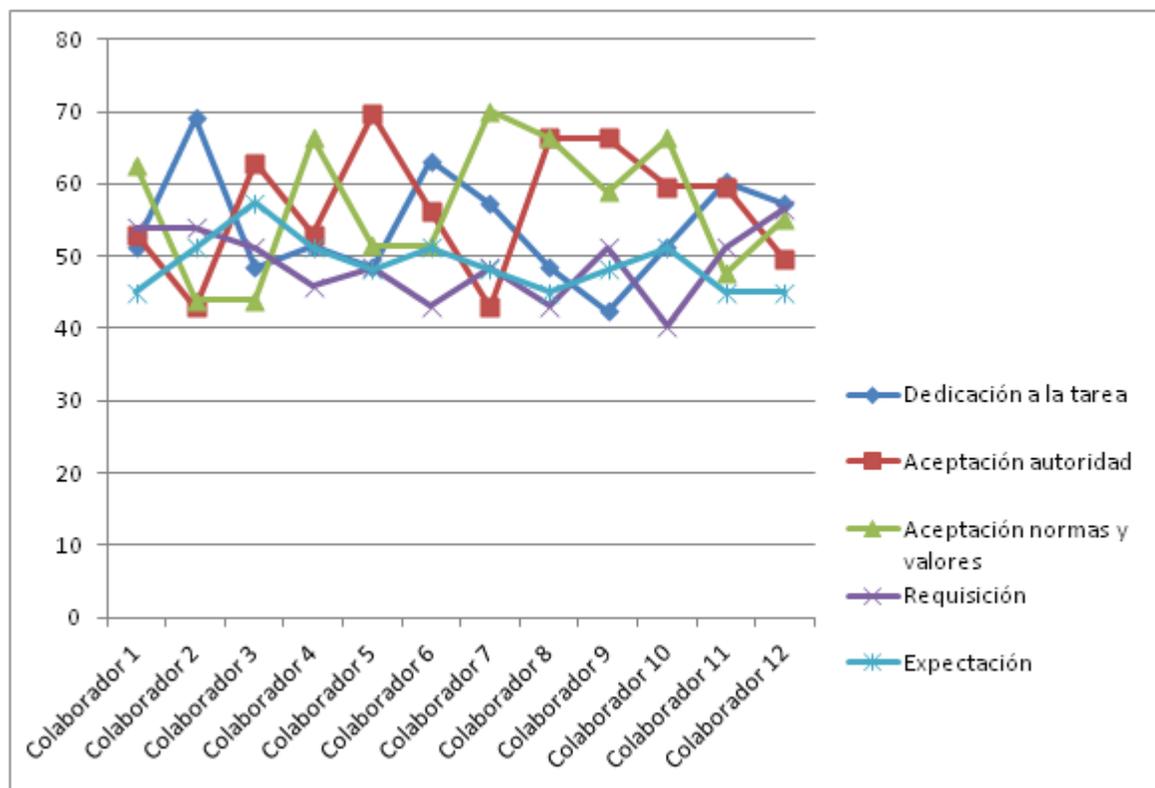
### **Resultados de Medios Preferidos para obtener Retribuciones Deseadas en el Trabajo**

Esta categoría evalúa los diferentes medios por los cuales, los colaboradores obtienen retribuciones en el ámbito organizacional, y de qué manera prefieren emplearlos para ser ajustados a sus objetivos laborales o personales dentro de la compañía, de acuerdo a 5 factores relacionados, los cuales son:

- Dedicación a la tarea (DT)
- Aceptación a la autoridad (AA)
- Aceptación normas y valores (ANV)
- Requisición (REQ)
- Expectación (EXP)

**Figura 3**

*Título de la figura: Medios Preferidos para Obtener Retribuciones Deseadas en el Trabajo*



De acuerdo a las gráficas previamente presentadas, se identifica, desde un orden ascendente, que los principales factores motivacionales para obtener retribuciones en el trabajo desde la modalidad de trabajo en casa en el año 2020 fueron: dedicación a la tarea (DT) con un puntaje de 69,17, aceptación a la autoridad (AA) con 69,67 y aceptación de normas y valores (ANV) con un 70,15.

Desde el factor motivacional de aceptación de normas y valores con el mayor puntaje obtenido dentro de la escala de medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo, con un 70,15, se puede identificar que, los colaboradores de la agencia de empleo de Medellín y valle de Aburrá de Comfenalco Antioquia probablemente, se ajustan a la cultura organizacional, cumpliendo las políticas, normas y valores institucionales, quizá actuando desde

un eje transversal en su rol para cumplir con los objetivos estipulados y seguramente lograr un engranaje con los retos de la empresa y la misión de la misma.

Por consiguiente, el equipo conformado por los 12 colaboradores de la agencia de empleo de Medellín y valle de Aburrá de Comfenalco Antioquia 2020, estuvo ceñido a las normas y procedimientos avalados, constantemente actualizados y renovados, debido a los cambios significativos vividos a raíz de la pandemia por el COVID -19, lo que seguramente demuestra la adaptación a nuevas estrategias y metodologías, entre ellas, la modalidad de trabajo en casa, para así ejercer el adecuado proceso de las labores propias de su rol.

En otro orden de ideas, se identifica que, a lo mejor, para los colaboradores, la aceptación a la autoridad, con un puntaje de 69,67 es un factor que contribuye a la motivación de los mismos, ya que puede traer como consecuencia, las decisiones tomadas por los líderes, las nuevas metodologías, las propuestas organizacionales y la actitud frente a lo anterior, convirtiéndose en ejes cardinales para el equilibrio y la congruencia del equipo de trabajo.

Continuando con los factores que obtuvieron mayor puntaje desde los resultados generales, se identifica la dedicación a la tarea con 69,17, siendo ésta la responsabilidad frente a las actividades y funciones establecidas desde el perfil de cargo, en la cual el colaborador, por medio de competencias asociadas a la proactividad, dinamismo y competitividad organizacional, oportunamente logra dar respuesta con calidad y de manera efectiva a los requerimientos del rol profesional.

Desde tal postura, se atañe que los 12 colaboradores de la agencia de empleo de Medellín y valle de Aburrá de Comfenalco Antioquia en el 2020 identificaron que el compromiso hacia el desarrollo de sus funciones en la modalidad de trabajo en casa, fue posiblemente un punto de equilibrio para la consecución de sus objetivos, aun así trabajando en lugares no propios de la organización, dejando ver quizá, una actitud garante y cumpliendo con las

instrucciones otorgadas por sus líderes, en un año que posibilitó cambios, la reestructuración y la reinención desde todas los ámbitos pensados.

La expectativa se identificó dentro de los puntajes motivacionales más bajos, desde la modalidad de trabajo en casa, con 57,41, éstos evidenciados en los resultados generales. Esta se encuentra dentro de la escala de medición medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo, lo cual indica los estilos comportamentales hacia las nuevas determinaciones o instrucciones de la compañía, desde una postura tranquila, pacífica, expectante u otorgando valor desde la confianza adquirida por la empresa al colaborador.

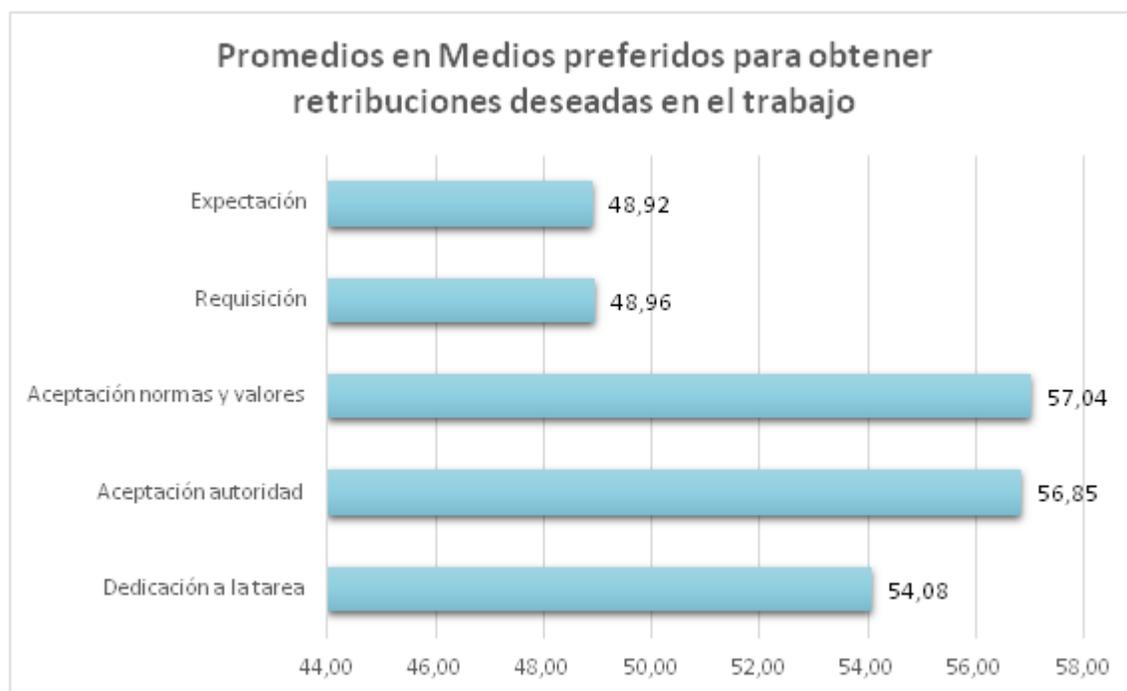
Por otro lado el factor motivacional de requisición se relaciona con la capacidad de ejercer poder, específicamente, ante los líderes, figuras de autoridad o altos mandos, con el fin de obtener las retribuciones que el colaborador desee, por medio de la capacidad de negociación, persuasión, solicitud explícita o confrontación. Este obtuvo un puntaje de 56,64, lo que posiblemente indica que los 12 colaboradores de la agencia de empleo de Medellín y valle de aburrá de Comfenalco Antioquia en el año 2020, no utilizan constantemente medios para obtener remuneración o flexibilidad ante los beneficios que proporciona la organización.

Por lo anterior se identifica que los 12 colaboradores de la agencia de empleo de Medellín y valle de Aburrá de Comfenalco Antioquia en el año 2020, seguramente, no demandan ejercer presión de manera obstinada ante las posiciones de mando para obtener retribuciones deseadas, ya que desde su fuerza interior, que da lugar a los principales factores que inciden en la motivación laboral, su objetivo favorablemente tuvo como resultado la tarea, la norma y el seguimiento de instrucciones bajo parámetros de autoridad, por encima de una retribución obtenida por medio de confrontación o la comunicación directa y dirigida; también, y tal vez mostrando apertura a las nuevas determinaciones inducidas por la compañía.

De acuerdo a los resultados observados anteriormente, se exponen también los factores relacionados, por promedio:

#### Figura 4

*Título de la figura: Promedios en Medios Preferidos para Obtener Retribuciones Deseadas en el Trabajo*



El factor Aceptación a normas y valores tiene un promedio de 57,04, seguido de aceptación autoridad con 56,85, luego la dedicación a la tarea con 54,08 posterior un 48,96 con requisición y, por último, un 48,92 con el factor motivacional expectativa. Esto indica cuantitativamente la identificación de los principales factores que inciden en la motivación laboral de 12 colaboradores profesionales de la Agencia de Empleo Medellín y Valle de Aburrá de Comfenalco Antioquia a través de la modalidad de trabajo en casa en el año 2020.

Desde la siguiente tabla se pueden identificar los puntajes máximos por cada factor motivacional, en la cual se visualiza lo relacionado con anterioridad, obteniendo un MAX el factor Aceptación a normas y valores (ANV):

**Tabla 6**

*Título de la tabla: Puntajes Máximos*

Medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo (All)						
# Colaborador	Max of Dedicación a la tarea	Max of Aceptación autoridad	Max of Aceptación normas y valores	Max of Requisición	Max of Expectación	
Colaborador 2	69,17	42,91	43,93	53,93	51,23	
Colaborador 6	63,23	56,29	51,42	43,09	51,24	
Colaborador 11	60,27	59,63	47,68	51,22	45,06	
Colaborador 7	57,3	42,91	70,15	48,51	48,15	
Colaborador 12	57,3	49,6	55,17	56,64	45,06	
Colaborador 10	51,36	59,63	66,4	40,38	51,23	
Colaborador 4	51,36	52,94	66,4	45,8	51,23	
Colaborador 1	51,36	52,94	62,66	53,93	45,06	
Colaborador 5	48,4	69,67	51,42	48,51	48,15	
Colaborador 8	48,4	66,32	66,4	43,09	45,06	
Colaborador 3	48,4	62,98	43,93	51,22	57,41	
Colaborador 9	42,46	66,32	58,91	51,22	48,15	
<b>Grand Total</b>	<b>69,17</b>	<b>69,67</b>	<b>70,15</b>	<b>56,64</b>	<b>57,41</b>	

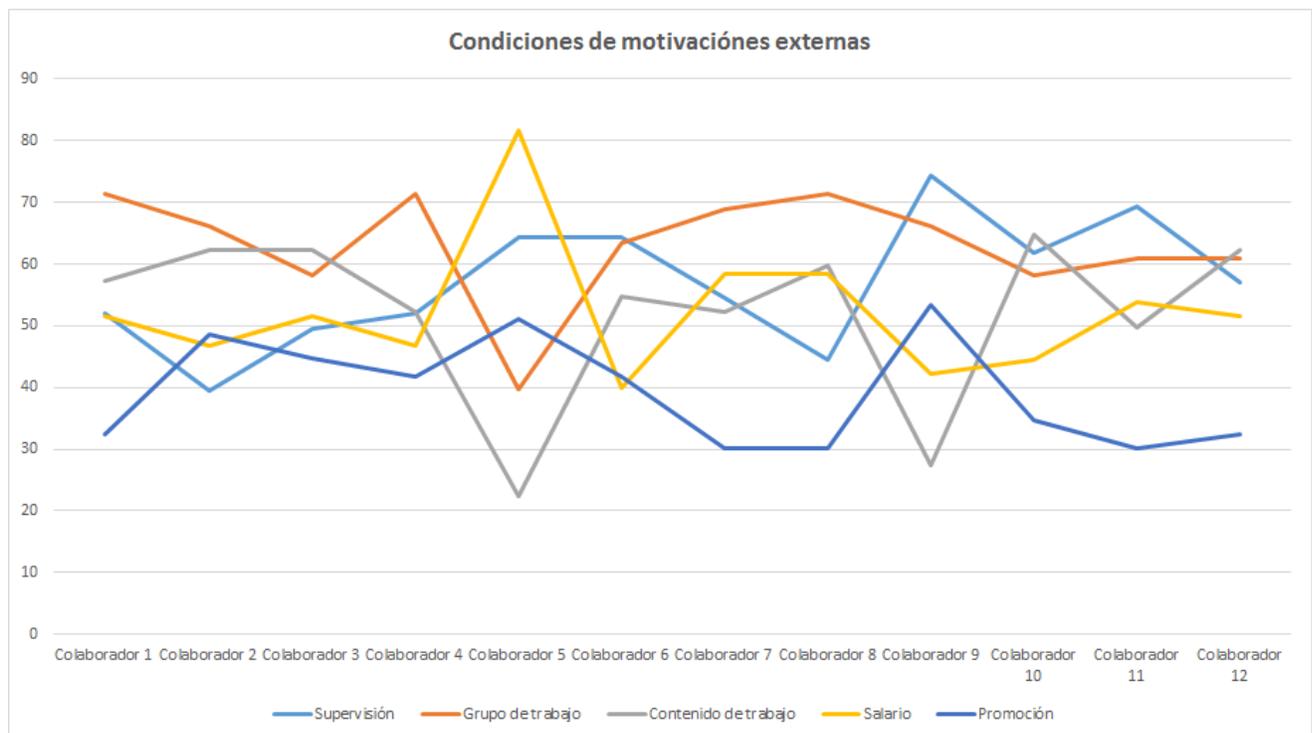
## Resultado de Condiciones de Motivaciones Externas

Las condiciones motivacionales externas buscan identificar el valor que una persona le otorga a los diferentes tipos de remuneración por el nivel de respuesta que tiene ante los objetivos e indicadores de una organización. A continuación, se mencionan los 5 factores que hacen parte de esta escala:

- Supervisión (SUP)
- Grupo de trabajo (GT)
- Contenido de trabajo (CT)
- Salario (SAL)
- Promoción (PRO)

### Figura 5

*Título de la figura: Condiciones de Motivaciones Externas*



Según las gráficas plasmadas, se observa que, el factor motivacional con el puntaje más elevado para un colaborador de la población estudiada, es el salario (SAL) con un valor de 81.57 lo que indica que, posiblemente, el medio deseado para obtener retribución es desde el componente económico, ya que seguramente éste ayuda a suplir sus necesidades y deseos a nivel familiar, personal, social y demás; lo que para otros colaboradores no es un factor primordial según los resultados obtenidos gráficamente.

Por consiguiente, el factor motivacional del grupo de trabajo (GT) obtiene según la gráfica, uno de los puntajes con mayor valor dentro de la escala, con 71,46 lo que manifiesta posiblemente, el deseo de participar activamente en el equipo de trabajo, mantener un contacto cercano, obtener resultados de manera conjunta y favorablemente, el aprendizaje del otro. Es importante mencionar, que en el año 2020 y desde la modalidad trabajo en casa, este factor fue significativo para los colaboradores de la Agencia de Empleo de Medellín y valle de Aburrá de Comfenalco Antioquia, puesto que a pesar de los cambios generados por la contingencia y la emergencia sanitaria, tal vez se mantuvo el interés de generar trabajo en equipo, acciones colectivas y así cumplir los objetivos de manera efectiva y ocasionando seguramente, cohesión de equipo.

Continuando con los factores motivacionales de esta categoría, se obtiene un puntaje de 69,4 en el factor de supervisión (SUP), lo que significa el deseo de retribución y consideración de la figura de autoridad en la organización, es decir, para los colaboradores de la Agencia de Empleo de Medellín y valle de Aburrá quizá, es valioso la retroalimentación y devolución oportuna de su gestión y ejecución de sus laborales por parte de los líderes inmediatos ya que desde allí, considerablemente el colaborador puede darse cuenta de la noción que le otorga su jefe.

El contenido del trabajo (CT) obtuvo un puntaje de 64,83 en donde el colaborador desarrolla de manera autónoma sus funciones de cargo contribuyendo también, a la posibilidad de nuevas estrategias y ejecución de nuevos proyectos para dar solución a los requerimientos establecidos por la organización. Se puede inferir que probablemente, el colaborador tuvo la potestad y el deseo para ejecutar sus labores de la manera que mejor lo considere actuando desde la autonomía, la autogestión y la decisión propia.

Para finalizar, la promoción (PRO) como factor motivacional dentro de la escala, tuvo un puntaje relativamente bajo, con 53,33 que señala que seguramente, para algunos de los colaboradores de la Agencia de Empleo de Medellín y valle de Aburrá de Comfenalco Antioquia, quizá, en sus planes y proyectos no se encuentra la posibilidad de ascenso, planes de carrera y crecimiento en la organización, ya que sus deseos motivacionales, en esta investigación específicamente, están ligados a otras circunstancias y factores anteriormente mencionados, desde su rol se identifica una estabilidad en sus labores posiblemente permaneciendo en su puesto de trabajo de manera apacible, desde la comodidad o actuando desde lo conocido.

De acuerdo a los resultados observados anteriormente, se exponen también los factores relacionados, por promedio:

## Figura 6

Título de la figura: Promedios en Condiciones de Motivaciones Externas



El factor motivacional grupo de trabajo tiene un promedio de 63,08, seguido de supervisión con 56,97, luego contenido de trabajo con 52,33 posteriormente un 52,25 con salario y por último, un 39,24 con promoción. Esto indica cuantitativamente la identificación de los principales factores que inciden en la motivación laboral de 12 colaboradores profesionales de la Agencia de Empleo Medellín y Valle de Aburrá de Comfenalco Antioquia a través de la modalidad de trabajo en casa en el año 2020.

Desde la siguiente tabla se pueden identificar los puntajes máximos por cada factor motivacional, en la cual se visualiza lo relacionado con anterioridad, obteniendo un MAX el factor Salario (SAL)

**Tabla 7***Título de la tabla: Puntajes Máximos*

Condiciones de motivaciones externas (All) ▼					
# Colaborador ▼	Max of Supervisión	Max of Grupo de trabajo	Max of Contenido de trabajo	Max of Salario	Max of Promoción
Colaborador 1	51,99	71,46	57,33	51,48	32,4
Colaborador 10	61,94	58,23	64,83	44,54	34,72
Colaborador 11	69,4	60,87	49,83	53,8	30,07
Colaborador 12	56,97	60,87	62,33	51,48	32,4
Colaborador 2	39,55	66,16	62,33	46,85	48,67
Colaborador 3	49,5	58,23	62,33	51,46	44,7
Colaborador 4	51,99	71,46	52,33	46,85	41,7
Colaborador 5	64,43	39,71	22,33	81,57	51
Colaborador 6	64,43	63,52	54,83	39,91	41,7
Colaborador 7	54,48	68,81	52,33	58,43	30,07
Colaborador 8	44,53	71,46	59,83	58,43	30,07
Colaborador 9	74,38	66,16	27,33	42,22	53,33
<b>Grand Total</b>	<b>74,38</b>	<b>71,46</b>	<b>64,83</b>	<b>81,57</b>	<b>53,33</b>

Para finalizar, se comparte la siguiente gráfica que incluye los promedios de los factores motivacionales que contienen las 3 escalas de medición:

### Figura 7

Título de la figura: Promedio Factores Motivacionales



## Conclusiones

### Resultados de la Investigación

- A lo largo de esta investigación fue posible identificar los principales factores motivacionales de 12 colaboradores de la Agencia de Empleo Medellín y Valle de Aburrá de Comfenalco Antioquia, utilizando el Cuestionario de Motivación Laboral (CMT)
- Con esta investigación, se genera un insumo valioso para la Agencia de Empleo de Medellín y Valle de Aburrá de Comfenalco Antioquia.
- Con base a los datos arrojados y a la consolidación de resultados, se identifican factores motivacionales por cada escala de medición.
- El aporte de esta investigación es importante ya que demuestra por medio de información cuantitativa y cualitativa que la motivación laboral no es ajena a los factores psicológicos que se pueden vivenciar en una organización, por ejemplo, la productividad, el desempeño, la adaptación a la cultura organizacional, relacionamiento interpersonal, comunicación, entre otros.
- Como resultado, se hace una consolidación característica y representativa de los datos obtenidos.
- El reciente ejercicio investigativo, permite generar cercanía a nivel científico y académico, aportando a los profesionales interesados o encargados de fortalecer procesos desde los diferentes sistemas organizacionales.
- Se concluye que la presente investigación también es material valedero e importante para los colaboradores participantes, ya que desde allí pueden identificar, lo que para ellos son sus principales factores motivacionales, brindando esto, un insumo individual valioso desde los resultados arrojados por el CMT.

## **Psicología Organizacional**

- A través de la presente investigación se puede evidenciar que los factores motivacionales tienen un impacto significativo en las organizaciones y que posiblemente se puede realizar un análisis y una comprensión de manera más profunda de algunos fenómenos de la psicología organizacional.
- Con la investigación actual, se ratifica el impacto de la psicología en la organización, ya que por medio de ésta se pueden identificar factores pertenecientes al colaborador, desde su esfera personal o del ser y cómo se relaciona en su hacer.
- El realizar el trabajo investigativo, permite tener la posibilidad de abordar al ser en el ámbito organizacional, desde la disciplina, como lo es la psicología, generando así fortalecimiento y valor intelectual para el ejercicio profesional.
- Desde la identificación de los principales factores que inciden en la motivación laboral de 12 colaboradores profesionales de la Agencia de Empleo Medellín y Valle de Aburrá de Comfenalco Antioquia a través de la modalidad de trabajo en casa en el año 2020, se amplía el espectro organizacional, incentivando interés en los profesionales de las ciencias humanas y sociales para futuras y nuevas investigaciones.
- Identificar los principales factores que inciden en la motivación laboral, contribuye positivamente al valor que una organización le otorga al capital humano.

## **Experiencia Académica**

- Se puede concluir que, esta investigación será referente académico para posibles investigaciones que deseen profundizar en factores motivacionales.

- Con la presente investigación, se apunta al aprendizaje y a la construcción de conocimiento valioso desde la psicología organizacional hacia un nivel de estudio profesional.
- El presente proyecto de investigación permite un aprendizaje significativo a nivel personal y académico desde una mirada crítica desde la psicología organizacional.

## Apéndice



### Consentimiento informado

Certifico que la información obtenida por parte de las investigadoras, es de carácter confidencial con fines académicos y en aras de aportar a la investigación: identificar cuáles son los principales factores que inciden en la motivación laboral de 12 colaboradores de la Agencia de Empleo Medellín y Valle de Aburrá de Comfenalco Antioquia a través de la modalidad trabajo en casa en el año 2020

De acuerdo con lo estipulado en la ley 1090 de 2006 los datos recopilados son de carácter confidencial y se emplearán sólo con propósitos investigativos; he de tener en cuenta que no tendré devolución individual de la información suministrada, pero puedo acceder al informe final de resultados de investigación.

Se me explicó que el procedimiento a seguir es la aplicación del Cuestionario de Motivación Laboral (CMT) el cual es una prueba psicométrica con el fin de medir la motivación laboral. El tiempo que llevará el diligenciamiento de dicho instrumento es de aproximadamente 35 minutos. Este procedimiento lleva un riesgo mínimo o nulo para mi salud.

Se me indicó que puedo dar por terminado en cualquier momento mi participación de la investigación, sin que ello implique ningún tipo de consecuencia a nivel personal e institucional.

Teniendo en cuenta la información obtenida, yo \_\_\_\_\_, con documento identidad número \_\_\_\_\_ he sido informado (a) con claridad y veracidad debida, sobre el proyecto de investigación en el que he sido invitado (a) a participar. Confirmando que actué libre y voluntariamente como colaborador de la investigación.

Una vez leído y comprendido el procedimiento a seguir, se firma el consentimiento el día \_\_\_\_ mes \_\_\_\_ año del 2021 en el municipio de \_\_\_\_\_

Firma y número de documento del Colaborador

\_\_\_\_\_

## Referencias

Aquije Niño de Guzmán C. P. (2018) Home Office como estrategia para la motivación y eficiencia organizacional. P. 342

[https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR\\_18\\_17.pdf](https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR_18_17.pdf)

Bedoya Gómez, M. A., Posada Isaza, D., Quintero Gutiérrez, M. C., & Zea Quintero, J. D. (2017). Factores influyentes en el bienestar de los individuos en un contexto laboral, revista electrónica Psyconex, 8 (12), 1 – 9.

<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326978>

Castaño González, E. (2020). Cuerpos y mentes para el trabajo: la psicologización de los trabajadores en Bogotá y Medellín, 1946-1991.

[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-59702020000200447&tIng=es](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-59702020000200447&tIng=es)

Hernández Sampieri R ., Mendoza Torres C. L., (2018) Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, p.612

<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hern%C3%A1ndez-%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n.pdf>

Ministerio de Salud. República de Colombia. (04 de octubre de 1993). *Minsalud. Resolución N° 8430*. Recuperado el 9 de mayo de 2021:

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PD>

Quiroz, S. (2019). Motivación laboral. Una revisión conceptual desde la mirada de sus principales referentes teóricos, p. 10

<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5732/Quiroz%20Espinoza%2c%20Segundo%20Pedro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rodríguez Sánchez J. L, (2020) Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa.

[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-07642020000200207&lng=en&nrm=iso&tlng=en](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642020000200207&lng=en&nrm=iso&tlng=en)

Soriano M. M, (2001) La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo, p. 7 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=209932>

Sum Mazariegos M. I., (2015) Motivación y desempeño laboral, p 3 – 11

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Toro, F. (1997). Cuestionario de Motivación para el Trabajo CMT. Medellín, Colombia, p.4

<http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/33/33>