



CENTRO UNIVERSITARIO TECNOLÓGICO

CEUTEC

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES

PROYECTO DE GRADUACIÓN

**MOTIVACIÓN DEL RECURSO HUMANO DE LA EMPRESA PRIVADA EN EL
DISTRITO CENTRAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA (COVID-19)**

SUSTENTADO POR:

ADA MARICRUZ GUTIÉRREZ MONTES

EDWIN DANILO SALGADO DIAZ

JENNY GABRIELA MENDEZ

**PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESAS**

TEGUCIGALPA

HONDURAS, C.A

ENERO 20201

**CENTRO UNIVERSITARIO TECNOLÓGICO
CEUTEC**

LICENCIATURA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR

MARLO ANTONIO BREVÉ REYES

SECRETARIO GENERAL

ROGER MARTÍNEZ MIRALDA

VICERRECTORA ACADÉMICA CEUTEC

DINA ELIZABETH VENTURA DÍAZ

DIRECTORA ACADÉMICA CEUTEC

IRIS GABRIELA GONZALES ORTEGA

JEFE DE CARRERA

GUILIANA MARÍA BONILLA GUARNIERI

TEGUCIGALPA

HONDURAS, C.A.

ENERO, 2021

**MOTIVACIÓN DEL RECURSO HUMANO DE LA EMPRESA PRIVADA
EN EL DISTRITO CENTRAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA (COVID-19)**

**TRABAJO PRESENTADO EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS
EXIGIDOS PARA OPTAR AL TÍTULO DE:**

LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ASESOR:

LETICIA ESCARLET ORDOÑEZ GIANNINI

TERNA EXAMINADORA:

MARCO ALONSO ROSALES

CLAUDIA VANESSA PAGOAGA

KAROL IVON TURCIOS

TEGUCIGALPA

HONDURAS, C.A

ENERO, 2021

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi Amado Jesús y a mi maravilloso Espíritu Santo quien es mi ayudador y amigo en todo lo que emprendo. A mi querido esposo quien con su pasión en el conocimiento ha sido de gran ayuda, apoyo y bendición para mi vida. A toda mi familia quien ha estado motivándome a seguir adelante. A mis amigos quienes con sus palabras de ánimo me ayudaron mucho.

Ada Maricruz Gutiérrez Montes

A Dios primero, quien me ha dado la vida, salud y fortaleza para culminar este proyecto; a mis padres, que son mi mayor inspiración, Andrés Sánchez y Delia Salgado, siempre han estado allí apoyándome en todo momento, desde pequeño me enseñaron la disciplina de estudiar y luchar por los sueños.

Edwin Danilo Salgado Diaz

Este proyecto va dedicado a Dios por estar conmigo en cada momento, por ser mi ayudador, mi proveedor y mi todo. A mi familia por su apoyo incondicional, las enseñanzas de mis padres, su ejemplo y todo el esfuerzo que día a día dieron por ayudarme a crecer como persona y profesional, A Carmen Elvir por ser una amiga y como segunda madre incondicional, a Amy Coello sin ella esto no hubiera sido posible, por todo su apoyo moral y educativo, por ayudarme en la parte más difícil y fundamental de mi carrera.

Jenny Gabriela Mendez Martínez

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi Padre Celestial quien es la fuente del conocimiento, la inteligencia y la sabiduría, sin la cual no hubiera sido posible llevar a cabo este proyecto. Agradezco a mi amado esposo quien ha estado siempre a mi lado, dándome palabras de ánimo y quien ha sido de gran apoyo y motivación para seguir adelante en mi carrera. A mis familiares quienes estuvieron a mi lado en los buenos y malos momentos y quienes han estado pendientes de mis logros académicos. Agradezco a mis maestros, a nuestra Asesora y compañeros quienes fueron de gran ayuda en el desarrollo de este proyecto.

Ada Maricruz Gutiérrez Montes

A Dios por el control de mi vida, por estar siempre a mi lado guiándome por buen camino por todas sus bendiciones y siempre llevarme de la mano nada es casualidad si no su propósito y todo el esfuerzo es solo debido a la gracia de Dios. A mis padres, por todo por haberme brindado la oportunidad de estudiar, gracias por toda su confianza en mí siempre, dándome ejemplo de superación, humildad y sacrificio, quienes me han enseñado a salir adelante y sobre todo a valorar todo lo que he logrado, porque fomentan en mí, el deseo de superación y de triunfo en la vida. Lo que ha contribuido a la consecución de este logro. Espero contar siempre con su valioso e incondicional apoyo.

A nuestros maestros por impulsarnos a salir adelante quienes han invertido tiempo y nos han enseñado todos sus conocimientos para ser personas de bien. A mis compañeros por cada esfuerzo y dedicación para realizar este trabajo.

Edwin Danilo Salgado Díaz

Mi agradecimiento es para Dios, por darme de su sabiduría, su guía y todo cuanto necesito para culminar esta etapa de mi vida. A mi familia Lourdes, Rodolfo, Carolina, apoyo e incondicionalidad a Paty y Sayda por sus consejos, a Amy Coello por no dejarme sola cuando más necesite ayuda durante mis clases y mi proyecto, a todo el personal de Ceutec por todas las veces que me ayudaron a resolver mis problemas, a cada catedrático que dedico su tiempo, conocimiento y paciencia para instruirme, mis compañeros y amigos Daniela Urbina, Eduardo Salazar Linda Cruz y Ronald Rodríguez por ayudarme en cada clase, A nuestra asesora Leticia Ordoñez por sus consejos, instrucciones y guía.

Doy un agradecimiento especial a las siguientes personas, porque cada una de ellas apporto un grano muy significativo a lo largo de mi carrera: Daniel Cantor, Kellyn Ramírez, Rubens Castillo, Nils Germer, Eduardo Ramírez, Mario Valladares, Carmen Elvir, Irma Rodríguez, Moisés Pineda, Jesús Cárdenas, Rafael Sable, Isaac Valladares, Kevin Saucedo, Mario Martínez.

A todos ¡Muchas Gracias!

Jenny Gabriela Mendez

RESUMEN EJECUTIVO

El presente proyecto de investigación tiene como fin, investigar “La motivación del recurso humano de la empresa privada en el distrito central en tiempos de pandemia (covid-19)”.

Este documento de investigación tiene como propósito identificar las medidas y estrategias de motivación que las empresas emplearon durante la pandemia del virus Covid-19, los programas de capacitación a sus empleados en la transición a la nueva forma de trabajo y las medidas de seguridad que tomaron para proteger a sus empleados de ser contagiados por el virus Covid-19. Como propósito de mantener o aumentar la productividad de sus empleados.

Palabras Clave: Riesgos laborales, Cumplimiento de metas, Salud mental, Transición, protección Desempeño laboral.

ABSTRACT

The end goal of this research project is to investigate "The motivation of human resource of private companies in the central district during the pandemic (covid-19)"

This research document has the purpose of identifying the motivational measures and strategies that companies used during the Covid-19 virus pandemic, what training programs were given to their employees to face the new method of working and security measures put in place in order to protect their employees from being infected by the Covid-19 virus. With the sole purpose of maintaining and increasing employee productivity.

Keywords: Occupational risks, Fulfillment of goals, Mental health, Transition, protection, Work performance.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	1
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
2.1 Antecedentes Del Problema	3
2.2 Definición del Problema	5
2.2.1 Enunciado del Problema	5
2.2.2 Formulación Del Problema	6
2.3 Preguntas De Investigación	7
2.4 Variables De Investigación	8
2.5 Justificación De La Investigación	9
3. OBJETIVOS	11
3.1 Objetivo General	11
3.2 Objetivos Específicos	11
4. MARCO TEÓRICO	12
4.1 Análisis de la situación actual	12
4.1.1 Macroentorno	12
4.1.1.1 Factores políticos	16
4.1.1.2 Factores económicos	17
4.1.1.3 Factores Sociales	20

4.1.1.4 Factores Tecnológicos	21
4.1.2 Microentorno	22
4.2 Teorías de sustento	28
4.2.1 La Teoría ERG	29
4.2.2 Teoría de las necesidades aprendidas de McClelland	31
4.2.3 Teoría del síndrome de Burnout	35
4.3 Conceptualización	38
4.3.1 Desempeño laboral	38
4.3.2 Protección de los empleados	39
4.3.3 Transición a una nueva forma de trabajo	39
4.3.4 Salud mental	40
4.3.5 Cumplimiento de metas	40
5. METODOLOGÍA Y PROCESO	40
5.1 Enfoque y métodos utilizados	40
5.1.2 Enfoque	41
5.1.3 Diseño de la investigación	42
5.1.4 Métodos	44
5.1.5 Operacionalización de variables	46
5.2 Población y muestra	49
5.3 Muestra	50

5.4 Unidad de análisis y respuesta	51
5.4.1 Técnicas e instrumentos aplicados	52
5.4.2 Instrumentos	53
5.4.3 Encuesta	53
5.4.4 Entrevista	53
5.4.5 Técnicas	54
5.5 Fuentes de información	55
5.5.1 Fuentes primarias	55
5.5.2 Fuentes secundarias	55
5.6 Limitantes del estudio	56
Cronograma	56
6. RESULTADOS Y ANÁLISIS	57
6.1 Generalidades	57
6.2 Desempeño laboral	58
6.3 Protección de los empleados	63
6.4 Transición a una nueva forma de trabajo	66
6.1.5 Salud mental	68
6.6 Cumplimiento de metas	71
6.7 Entrevista	74
6.7.1 Entrevista semiestructurada a expertos	74

6.7.2 Perfil del entrevistado	76
6.7.3 Perfil del entrevistado	78
6.7.4 Perfil del entrevistado	80
6.7.5 Perfil del entrevistado	82
6.8 Análisis de la Encuesta	84
7. CONCLUSIONES	87
1. Desempeño laboral:	87
2. Protección de los empleados:	87
3. Transición a una nueva forma de trabajo	88
4. Salud mental	88
5. Cumplimiento de metas	88
8. RECOMENDACIONES	88
FUENTES BIBLIOGRÁFICAS	90
ANEXOS	93

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 4.1: <i>Economía de escalas</i>	26
Tabla 4.2: <i>Consideraciones que los trabajadores deben de cumplir</i>	29
Tabla 4.3: <i>Teoría de McClelland</i>	32
Tabla 4.4: <i>Psicología Clínica</i>	35
Tabla 4.5: <i>Psicología social</i>	36
Tabla 5.1: <i>Congruencia metodológica</i>	44
Tabla 5.2: <i>Operacionalización de variables</i>	46
Tabla 5.3: <i>Cantidad de empresas en el Distrito Central</i>	50
Tabla 5.4: <i>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</i>	53
Tabla 5.5: <i>Cronograma</i>	55

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 2.1: Desarrollo del COVID-19 en Honduras</i>	5
<i>Figura 2.2: Diagrama sagital de variables</i>	8
<i>Figura 4.1: Análisis PEST</i>	16
<i>Figura 4.2: Factores políticos relevantes</i>	17
<i>Figura 4.3: Actores macroeconómicos</i>	19
<i>Figura 4.4: Aspectos tecnológicos a cambiar</i>	21
<i>Figura 4.5: Rivalidad competitiva</i>	23
<i>Figura 4.6: Diversas estrategias</i>	24
<i>Figura 4.7: Estrategias para no depender de un solo proveedor</i>	25
<i>Figura 5.1: Enfoques de investigación</i>	42
<i>Figura 5.2: Diseño de investigación</i>	43

ÍNDICE DE GRÁFICOS

<i>Gráfico 6.1: Género.....</i>	57
<i>Gráfico 6.2: Edad.....</i>	58
<i>Gráfico 6.3: Cuánto espera la empresa del empleado.....</i>	59
<i>Gráfico 6.4: Asignaciones del trabajo.....</i>	60
<i>Gráfico 6.5: Ánimo en el trabajo.....</i>	61
<i>Gráfico 6.6: Desarrollo de trabajo en equipo.....</i>	62
<i>Gráfico 6.7: Inconvenientes trabajo en equipo.....</i>	63
<i>Gráfico 6.8: Implementación de medidas de bioseguridad.....</i>	64
<i>Gráfico 6.9: Medidas a tomar.....</i>	65
<i>Gráfico 6.10: Respeto de horas laborales.....</i>	66
<i>Gráfico 6.11: Capacitación previa a retomar trabajo.....</i>	67
<i>Gráfico 6.12: Equipo de trabajo.....</i>	68
<i>Gráfico 6.13: Directrices.....</i>	69
<i>Gráfico 6.14: Cambios de trabajo durante la pandemia.....</i>	70
<i>Gráfico 6.15: Objetivos de la empresa.....</i>	71
<i>Gráfico 6.16: Decaimiento durante jornada laboral.....</i>	72
<i>Gráfico 6.17: Metas asignadas.....</i>	73
<i>Gráfico 6.18: Metas asignadas.....</i>	74

GLOSARIO

BCH: Banco Central de Honduras

Burnout: también llamado "síndrome del trabajador quemado" está relacionado con una respuesta de estrés crónico en el trabajo.

COVID-19: La enfermedad por coronavirus (COVID 19) es una enfermedad infecciosa causada por un coronavirus recientemente descubierto.

Estrés laboral: es aquel que se produce debido a la excesiva presión que tiene lugar en el entorno de trabajo.

IMAE: Índice Mensual de Actividad Económica

INE: Instituto Nacional de Estadística

IPC: Índice de Precios al Consumo

PIB: Producto Interior Bruto

1. INTRODUCCIÓN

Branson (1998) mencionó “Cuida de tus empleados que ellos cuidaran a tus clientes”

La empresa es un ente que por sí solo nunca puede alcanzar sus objetivos ya que siempre necesita personas que la ayuden a lograr sus metas.

La empresa necesita personas para que funcione de forma normal, pero si lo que desea es que funcione de forma excelente esas personas necesitan estar motivadas. Por ello, es en la motivación del empleado donde la empresa obtiene la clave del éxito y los máximos beneficios económicos.

El tema de estudio del presente informe, nace a raíz de la situación actual que se vive. La Pandemia de Covid-19 afecto a Honduras no solamente en el área de salud, también golpeo duramente su economía, siendo la empresa privada el sector más agraviado del país. A causa de esta crisis muchas empresas se vieron obligadas a tomar medidas drásticas en las cuales los empleados fueron directamente perjudicados.

Por lo tanto, los objetivos de estudio se basan en el papel que han desarrollado los puestos jerárquicos, ya que estos deben mantener a los empleados en óptimas condiciones laborales. Un empleado que sienta seguridad laboral ante la crisis y que pueda mantenerse motivado no importa las circunstancias, se sentirá parte y comprometido con la organización.

Ya que el principal problema es que la actual situación genera en las personas estrés, incertidumbre, crisis emocionales, falta de concentración, preocupación, miedo entre otros.

La empresa privada debe poner atención a todos los factores que causa problemas en la salud mental de sus empleados, ya que un empleado desmotivado pocas veces lograra el cumplimiento de metas y objetivos de la empresa.

En el presente estudio de mercado se incluye un panorama sobre las diferentes teorías de sustento que enfocan a la motivación laboral y la gran importancia que este tiene para el desarrollo de una empresa, esta herramienta es fundamental al momento de acelerar el desarrollo y rendimiento en una organización, entre ellas tenemos La teoría ERG, Teoría de las necesidades aprendidas de McClelland y Teoría del síndrome de Burnout.

El enfoque que se utilizo es un enfoque mixto que es apto para la investigación, combinando los métodos cuantitativos y cualitativos para obtener los resultados esperados y darle una fortaleza a la investigación.

El alcance que se le dio al proyecto fue de un estudio exploratorio. El diseño establecido es el transversal ya que se cuenta con un tiempo establecido, los resultados son descriptivos y las respuestas se basan la opinión de ambos puntos de vista, empresa y empleados.

El presente estudio se realizó en base al muestreo no probabilístico, por conveniencia al interés de la investigación. Por lo cual se estableció realizar una encuesta con preguntas que

incluyen las variables de esta investigación, y una entrevista dirigida los puestos clave de las empresas.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Antecedentes Del Problema

Dr. Ghebreyesus (2020) menciona que la pandemia y cuarentena llegaron para crear conciencia en cada persona, en los diferentes países del mundo; trabajando juntos y encontrando soluciones para poder salvar vidas.

La pandemia del SARS-CoV-2, mejor conocido como COVID-19, ha causado una de las crisis sanitarias a nivel mundial, que conlleva un gran reto para todos los países. El virus apareció en Asia a finales del año 2019 y ha llegado a todos los continentes del mundo.

El contagio de este virus ha causado pérdidas en los diferentes aspectos: humanos, sociales y económicos y educativos. Dichos casos de contagio y muerte aumentan diariamente en muchos países, siendo afectados unos más que otros por su alta población, el alto índice de pobreza y recesión económica.

Salvatierra (2020) aclara que en el sector productivo del país Honduras los primeros 5 meses, únicamente estuvo activo operando el 30% porque el gobierno aplicó un toque de queda, esto restringía la movilización y evitaba la aglomeración de personas en los diversos lugares del país.

Honduras en estos momentos se encuentra batallando contra el problema ante la propagación del COVID19, realizando pruebas y brindando tratamiento a los pacientes contagiados. Dedicándose a rastrear a las personas que son posibles focos de contagio, limitando actividades, reuniones sociales y obligando a la población a mantener confinamiento y distanciamiento social.

Mismo que se extiende en periodos de tiempo ya sea semanal o quincenal; el cual ha causado un gran decaimiento en la economía de Honduras, causando innumerables pérdidas no solo en materia económica, sino también que ha aumentado la tasa de desempleo, debido a que muchas empresas se han visto obligadas a cerrar sus negocios y realizar recorte de personal para poder mantenerse a flote ante tal crisis, siendo el más afectado el sector privado.

Rivera (2020) todos deben de ser sensibles a la situación actual que se está viviendo, hay mezclas de emociones y pensamientos, que pueden dar una transición a preocupaciones y muchísima ansiedad, esto quita energía y afecta el ritmo de trabajo en los empleados.

La salud mental de la población a nivel mundial ha sido golpeada, porque estar bajo noticias adversas, problemas económicos, incertidumbre del porvenir ha dado un resultado de empleados con una productividad diferente; tomando en cuenta que la mayoría de empresas optaron por el teletrabajo, inclinándose a esta decisión como última opción para salvar las empresas en medio de la pandemia.

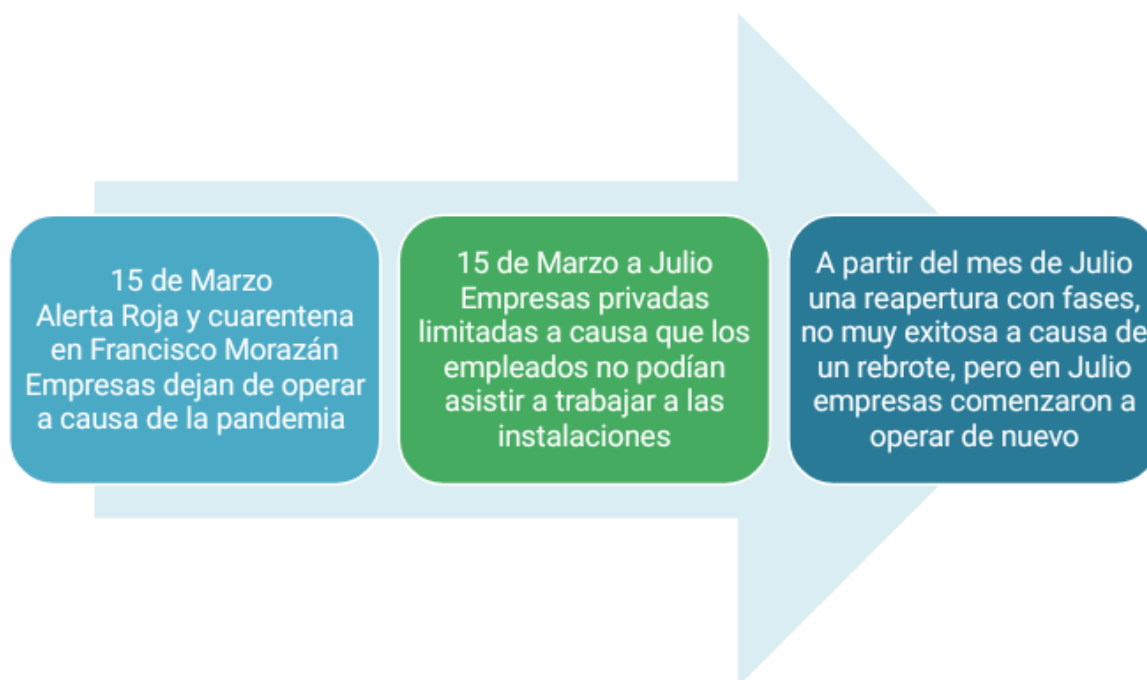


Figura 2.1 Desarrollo del COVID 19 en Honduras.

Fuente: (Despacho de comunicaciones presidencial, 2020)

2.2 Definición del Problema

2.2.1 Enunciado del Problema

En el Distrito Central se observa poca motivación en los colaboradores del sector privado, descuido de los recursos humanos y un enfoque mayor en la adaptación de la nueva normalidad llamada teletrabajo.

En las empresas privadas se tomaron decisiones y se pusieron en marcha sin un previo análisis de la situación de cada empleado, sumándole el estrés sobre los despidos masivos que se mencionaban en los noticieros diariamente.

La implementación de la motivación del recurso humano dará como resultado una supervivencia a largo plazo.

Existe una falta de conciencia de parte de las autoridades de cada empresa, no existen capacitaciones especiales para los temas actuales que se están atravesando en el país, las empresas no estaban previstas sobre cómo debían de actuar en una pandemia mundial.

Se debe de tener acciones con resultados al corto plazo para tener una mejor productividad y que cada empresa vele por el bienestar de sus empleados; ya que es evidente que una salud mental no estable, provoca una productividad baja en su respectivo puesto de trabajo.

2.2.2 Formulación Del Problema

Abstenerse en dar motivación a cada empleado, puede traer consecuencias deficientes para la empresa, donde no se aprovecharán las oportunidades que pueden presentarse, y las fortalezas propias de la empresa se debilitarán.

Pasar por alto la gestión de motivación en los empleados podría traer consecuencias de estancamiento, falta de crecimiento, falta de productividad y hasta salir del mercado.

Un ambiente de trabajo pesado, incomodo, donde los empleados están insatisfechos por el trato de la gerencia respecto a la indiferencia y falta de acción para atacar los problemas desatados por la pandemia.

Esto tendrá como resultado letargo, falta de creatividad, cero proactividad y lento manejo ante los conflictos que presenten como empresa.

Los objetivos a lograr, las metas a corto y largo plazo, se retrasarán y estancarán, porque la fuerza motora de la empresa que son los empleados, no están siendo motivados como tendría que ser.

Es necesario crear programas de motivación que logren disminuir el estrés, el agotamiento físico e intelectual del recurso humano, provocado por el estado actual de pandemia en que realizan las actividades las empresas del Distrito Central.

Teniendo en cuenta una buena comunicación entre los empleados y autoridades donde exista común acuerdo y un continuo chequeo en cada departamento, ya que muchas veces el fracaso de las empresas no está en las ventas, sino en el descuido de Recursos Humanos.

2.3 Preguntas De Investigación

1. ¿Ha sido aceptable el desempeño laboral de los empleados durante la pandemia de la COVID-19?
2. ¿Se ha ofrecido una protección conveniente a los empleados respecto a la COVID-19?

3. ¿Se ha realizado una transición adecuada a la nueva forma de trabajo durante la pandemia?
4. ¿Han realizado capacitaciones orientadas a la salud mental laboral de los empleados?
5. ¿Se han obtenido los resultados esperados respecto al cumplimiento de metas durante la pandemia en el Distrito Central?

2.4 Variables De Investigación

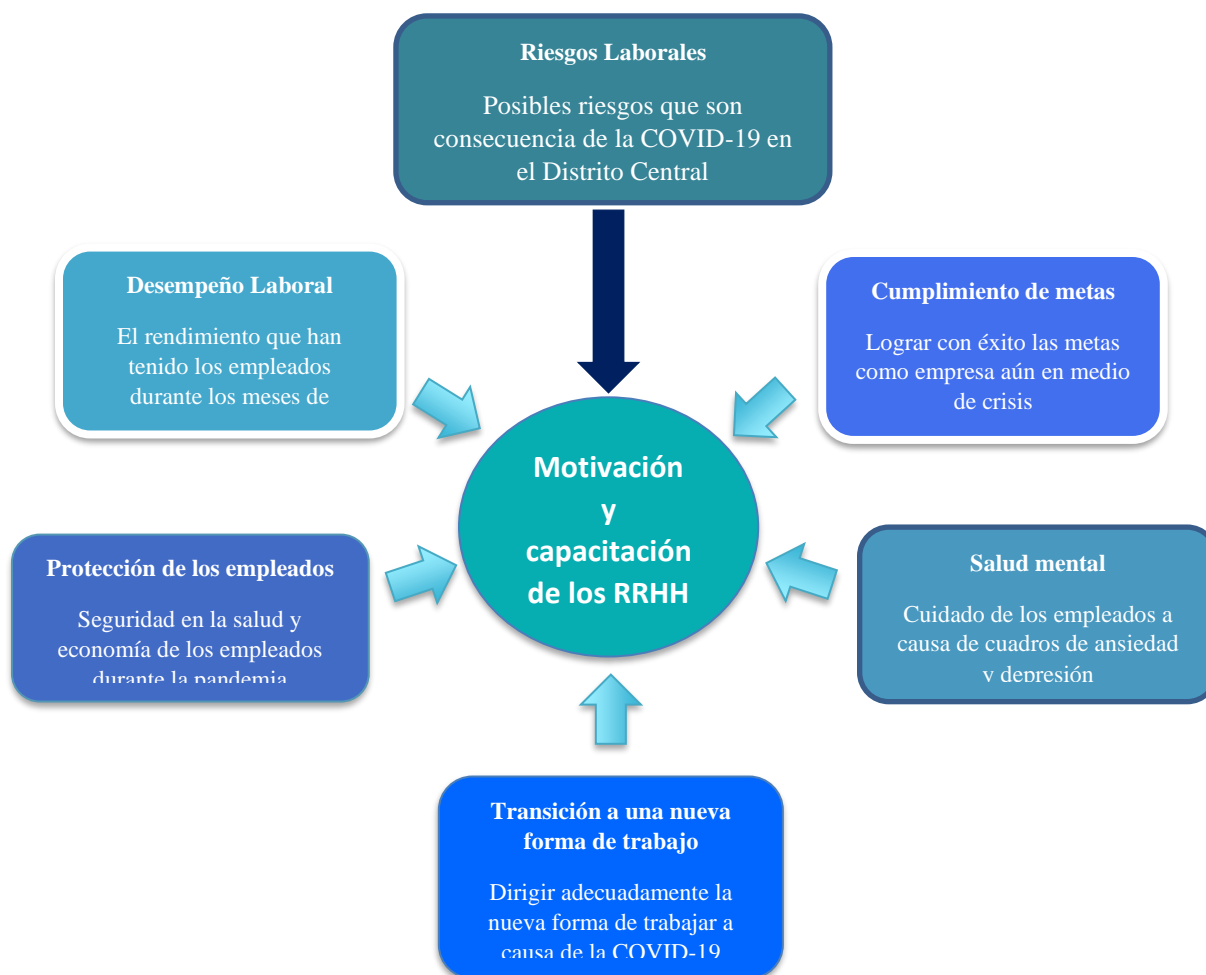


Figura 2.2 Diagrama sagital de variables

Fuente: propia

2.5 Justificación De La Investigación

Hernández (2014) menciona que una investigación debe ser justificada con ciertas variables que respaldarán el por qué este tema es de notoria importancia para Honduras y en especial para el Distrito Central, se desglosaran estas variables a continuación:

- i. Conveniencia.
- ii. Relevancia Social.
- iii. Implicaciones Prácticas.
- iv. Valor Teórico.
- v. Utilidad De La Metodología.

Conveniencia: Este tema de investigación servirá para poder ayudar a los empleados y así consigo a las empresas privadas para poder obtener un mejor desempeño laboral y un mejor ambiente de trabajo; provocando tener empleados productivos, motivados y sanos en los diferentes puestos de trabajo.

Relevancia Social: La investigación abre puertas a un mejor manejo de los recursos humanos, manteniendo empresas exitosas y que cada empleado empuje la visión que su empresa tiene establecida, manteniendo en primer lugar el bienestar de cada individuo que forma parte de la organización.

Implicaciones Prácticas: Contribuye a una mejora individual como empresas y también una nueva cultura de trabajo que no se ha visto anteriormente en el Distrito Central.

Valor Teórico: La investigación sobre la motivación en las empresas privadas, ayudará a sacar todos los beneficios que posee el tener empleados comprometidos con la empresa y satisfechos con la importancia dada a cada uno de ellos.

Utilidad De La Metodología: En la investigación de Motivación de los RRHH dará información estadística que ayudará a tener un mejor respaldo y cuidado previo de los empleados, también conocer que motivaciones son adecuadas durante la pandemia y que áreas se deben de reforzar para poder mantener un rendimiento aceptable en la empresa.

Es un tema fundamental en toda empresa que la gerencia pueda tener un buen manejo en las motivaciones, también se debe de tomar en cuenta las diferentes formas de trabajo que se han implementado en la nueva normalidad durante la pandemia.

Conocer las razones del por qué ciertos empleados han cambiado su ritmo de trabajo desde que inicio la cuarentena, la empresa debe conocer si sus empleados sufren de crisis de ansiedad, depresión y los porcentajes han aumentado muchísimo más desde Marzo del 2020.

En la investigación se generará información útil e importante para todo gerente o jefe de empresa privada que se puedan conocer las estrategias utilizadas para atacar problemas que

surgieron en la cuarentena, para así crear planes de acción que ayuden a la mejoría y posicionamiento de toda empresa.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Realizar un diagnóstico sobre la Motivación del Recurso Humano de La Empresa Privada, identificando los principales obstáculos y las necesidades por medio del desempeño laboral.

3.2 Objetivos Específicos

1. Conocer el desempeño laboral en las empresas privadas del Distrito Central durante la pandemia de la COVID-19
2. Conocer la protección de los empleados por parte de las empresas privadas del Distrito Central
3. Identificar la transición a la nueva forma de trabajo a causa de la COVID-19
4. Determinar la frecuencia de motivaciones de salud mental impartidas a los empleados a lo largo de la pandemia del COVID-19
5. Identificar el logro de cumplimiento de metas en las empresas privadas del Distrito Central durante la pandemia del COVID-19

4. MARCO TEÓRICO

El marco teórico es para poder integrar el tema de investigación que se está abordando con las teorías de sustento, los diversos enfoques que existen, los estudios de macro entorno y micro entorno todos dirigidos al tema de investigación.

Tamayo (2012) afirma que en el marco teórico se habla sobre la descripción del problema existente, se relacionan la teoría y la investigación.

Herrera, L menciona que el marco teórico es la síntesis conceptual que sirve de fundamento científico al objeto de estudio. Debe ser pertinente al problema, actualizado, sólidamente argumentado, estructurado, tener coherencia interna y externa clasificada.

4.1 Análisis de la situación actual

4.1.1 Macroentorno

Con la finalidad de tener información respecto a la motivación del recurso humano en la empresa privada en tiempos de pandemia, se presenta un panorama basado en las fuentes secundarias, que son las teorías de referencia que permitan ofrecer un documento de consulta para futuras investigaciones.

Para comprender como la gestión de los Recursos Humanos en la motivación y la capacitación, puede contribuir al logro y alcanzar una posición de ventaja competitiva en las empresas privadas, deben estar a la vanguardia, aquellas habilidades, recursos, conocimientos, estrategias competitivas, el potencial de rentabilidad de las empresas, los atributos, de lo que

carecen sus competidores a través de la motivación y capacitación haciendo posible la obtención de rendimientos superiores a estos.), buscando mejoras sin descuidar su entorno, aplicando mecanismos que les permitan adaptarse a los cambios e ir más allá.

Porter (1982) indica, cuando se refiere constantemente a una ventaja competitiva siempre se hace en el entendido de la ventaja sostenida. La base del desempeño sobre el promedio a Largo plazo es una ventaja sostenida y no se comporta así es un simple resultado coyuntural que no hace a la empresa competitiva, de ahí que una de las cuestiones vitales para la empresa es alcanzar una ventaja competitiva y sostenible en el tiempo de pandemia.

En las empresas del siglo XXI los recursos humanos se convierten en el principal activo a los cuales debe atraer, desarrollar, motivar, conservar y proteger; y su correcta gestión deviene en un requisito indispensable para la competitividad organizacional. El enfoque moderno de Dirección de Recursos Humanos concibe a capital humano como una fuente de ventaja competitiva sostenible.

Las empresas modernas deben modificar los patrones clásicos de la organización del trabajo e incorporar en su oferta de productos o servicios cada vez mayor nivel de factores intangibles, teniendo en cuenta que el capital humano es importante como base generadora y potenciadora de las capacidades distintivas de las organizaciones.

El control externo de las empresas privadas; una perspectiva de dependencia de los recursos, sugiere que aquellas empresas que cuentan con algún tipo de ventaja competitiva sostenible, tienen que, primero, distinguirse de sus competidores; segundo, generar beneficios

económicos efectivos; y tercero, que dicha ventaja competitiva no sea imitable de manera rápida y fácil. Realizo una investigación teórica y empírica sobre los temas de gestión de recursos humanos, poder y política en las organizaciones, gestión basada en la evidencia, la brecha de saber hacer, liderazgo, estratificación y mercados laborales, la relación psicológica entre el tiempo y el dinero, y la evaluación económica. (Jeffrey Pfeffer)

Los recursos como la base para la rentabilidad corporativa.

La habilidad para generar una tasa superior de beneficio depende de dos factores: el atractivo del sector en el que se encuentra y el logro de ventaja competitiva sobre los rivales. El análisis sectorial enfatiza en el atractivo del sector como la principal fuente para una rentabilidad superior, lo que implica que la dirección estratégica esté interesada por la identificación de sectores favorables, localizando segmentos atractivos y grupos estratégicos en ellos, y por la adopción de estrategias que modifican las condiciones sectoriales y los comportamientos de los competidores para moderar la presión competitiva.

Grant (1991) afirma que, los estudios empíricos no han podido demostrar la relación entre estructura industrial y rentabilidad dentro de los sectores. Ello se debe a tres factores, los cambios tecnológicos y en la demanda, y la diversificación de empresas a través de los límites sectoriales han elevado la presión competitiva en sectores que antes permitían fáciles beneficios.

Como resultado, el desarrollo de los recursos y capacidades para establecer una ventaja competitiva se ha convertido en la principal meta para la formulación de la estrategia. De ese modo, mientras la visión convencional de la ventaja competitiva a través de la motivación y capacitación se orienta hacia sus fuentes genéricas, ósea, ventajas en coste y diferenciación, la perspectiva basada en los recursos se centra en los recursos y capacidades que están en la base de esas ventajas.

La investigación se enmarca en la perspectiva propuesta por el enfoque de recursos y capacidades, desde finales de los 80 y que las habilidades, recursos, conocimientos, atributos, de lo que carecen sus competidores a través de la motivación y capacitación en contraposición de entorno, centra su foco de atención en las características internas de las empresas privadas, de cara a explicar el surgimiento de las ventajas competitivas.

Johnson (2006) afirma que los recursos intangibles que han cobrado una especial potencialidad para la consecución de ventajas competitivas sostenidas, se trata de un recurso valioso escaso y difícil de imitar y sustituir a lo que reflejan la importancia estratégica en función de la aportación a los diferenciales de rentabilidad existentes entre las mismas, en la medida que el citado recurso dota a las empresas de capacidad para fidelizar a los clientes, a través de la diferenciación y exclusividad.

Para que las empresas privadas puedan alcanzar una posición de ventaja en relación a la competencia deben estar a la vanguardia, buscando mejoras sin descuidar su entorno, aplicando mecanismos que les permitan adaptarse al cambio, así pues, la formulación de la

estrategia de las empresas privadas requiere de un conocimiento posible del entorno competitivo, así como las capacidades de la propia empresa para poder responder y obtener una ventaja de los cambios que se producen en el mismo.

Según el planteamiento de PESTEL es preciso considerar los aspectos que influyen en el macroentorno. Factores Políticos, económicos, sociopolíticos, tecnológicos, ecológicos, legal.

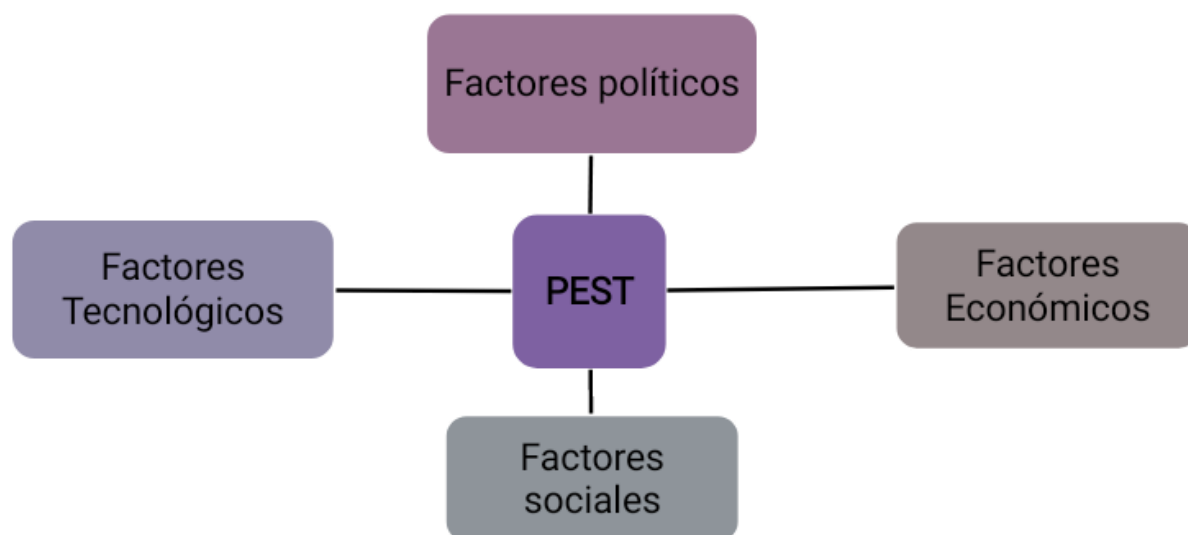


Figura 4.1 Análisis PEST

4.1.1.1 Factores políticos

Analizar los factores políticos que condicionan la forma en que se desarrollan las empresas, ya sea por la ideología del gobierno en cuestión o por aspectos electorales de la

política que fomentan medidas que pueden favorecer o desfavorecer las estrategias de la empresa.

En Honduras una de las constantes es la inestabilidad política lo que representa la principal barrera para hacer negocios internacionales según el informe de competitividad del foro económico mundial.

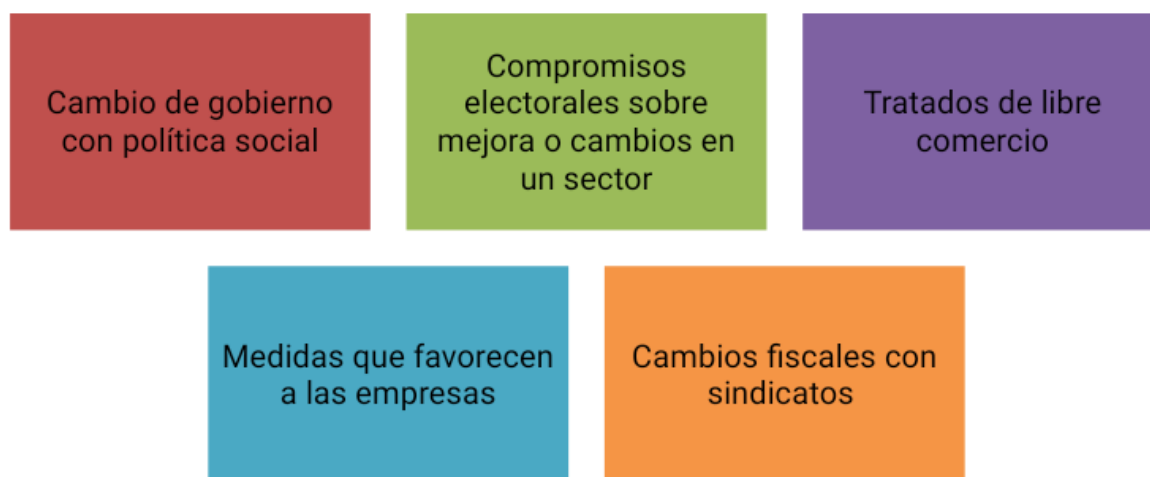


Figura 4.2 Factores políticos relevantes

Fuente: (Pérez, 2015)

4.1.1.2 Factores económicos

Banco mundial (2015) Desde la crisis económica de 2008-2009, Honduras ha experimentado una recuperación moderada, impulsada por inversiones públicas, exportaciones y altos ingresos por remesas. En años recientes, Honduras había registrado las segundas tasas de crecimiento económico más altas de Centroamérica, superadas por las de Panamá. El crecimiento del PIB del país alcanzó el 4,8 por ciento en 2017, el 3,7 por ciento

en 2018 y el 2,7 por ciento en 2019, por encima del promedio en América Latina y el Caribe (ALC).

La pandemia del COVID-19 está afectando significativamente la economía de Honduras. Se espera que el PIB del país se contraiga un 7,1 por ciento en 2020 debido a una caída más profunda de lo esperado en el comercio, la inversión y el consumo en medio de la desaceleración mundial y las prolongadas medidas de contención.

Una contracción del PIB más profunda de lo esperado y un alto desempleo en Estados Unidos, el socio clave comercial y de inversión de Honduras y la mayor fuente de remesas, amplificaron esta contracción. Se espera que las pérdidas de empleo e ingresos afecten a los pobres, los vulnerables y la clase media.

Para minimizar el impacto negativo en la actividad económica y el bienestar social, el Gobierno adoptó estrictas medidas de contención, autorizó financiamiento por US\$2.500 millones (10% del PIB) y priorizó los servicios de salud y asistencia, incluido el apoyo a las necesidades básicas de hogares pobres, así como a las empresas. Un marco macroeconómico prudente.

Se espera que la economía de Honduras se recupere en 2021 a un crecimiento del 4,9 por ciento, en medio de la reactivación de la actividad económica interna y la recuperación de la inversión y la demanda externa. No obstante, persisten los riesgos y los desafíos. Una recesión

mundial más profunda en medio de una pandemia prolongada podría debilitar la recuperación económica y seguir amenazando la salud y el bienestar de la población. (Banco Mundial, Oct 09,2020)

Las dimensiones más relevantes dentro del análisis del entorno general ya que los cambios económicos afectan por su propia naturaleza a toda la sociedad y modifican estructural o coyunturalmente las reglas de los mercados.



Figura 4.3 Actores macroeconómicos

Fuente: (David, 2003)

Tras la crisis económica en la actualidad en todo el mundo las empresas han visto como la situación del entorno económico puede determinar sus movimientos estratégicos, siendo por ello, un factor clave para hacer frente a las amenazas o a aprovechar las oportunidades que cada empresa ve en ello.

En la situación de crisis financiera, muchas empresas cierran por la falta de liquidez no solo por los cambios en los tipos de interés, y eso, determina la capacidad de sobrevivir de cualquier empresa. La confianza de los inversores ante situaciones de crisis e incertidumbre las empresas carecen de los recursos necesarios para desarrollar sus estrategias de crecimiento o simplemente para evitar la quiebra.

4.1.1.3 Factores Sociales

Son todos los que envuelven la cultura, creencias, religión y otros que de una manera pueden afectar las actividades empresariales. Los avances tecnológicos posibilitan redes de comunicación que en algún caso se ha dicho que está configurando un nuevo tipo de persona y que demandan una atención específica.

En general, existen muchos factores que determinan la evolución del entorno social y, como se ha indicado, todo ello influye en el posicionamiento y en las estrategias desarrolladas por las empresas privadas.

Continuar con el enfoque para impulsar la competitividad en el desarrollo económico rural, invertir en capital humano y fortalecer la protección social en Honduras también puede mejorar los resultados sociales y apoyar la recuperación al fomentar más oportunidades laborales y económicas entre los más vulnerables del país. Las reformas institucionales sobre

temas clave, como la mejora de las sostenibilidades del sector eléctrico, así como la gobernanza y el clima empresarial, también pueden contribuir a seguir desarrollando un marco para el crecimiento inclusivo en Honduras. (Banco Mundial, Oct 09,2020)

4.1.1.4 Factores Tecnológicos

Las tecnologías nos rodean y las empresas deben estar pendientes a los cambios tecnológicos que pueden ofrecer nuevas oportunidades de negocio o bien pueden erosionar la ventaja competitiva que deja de ser sostenible.

Jorge Sábato (1980) afirma que se le considera como el conjunto ordenado de todos los conocimientos empleados en la producción, distribución (por vía comercial o cualquier otra) y utilización de bienes y servicios.

Reconoce Sábato que, si se le atribuyen tales alcances, la tecnología "constituye un elemento esencial de los sistemas económicos, educativos, cultural y político y, en consecuencia, influye globalmente sobre toda la sociedad" y es, por tanto, un elemento del desarrollo económico y social.



Figura 4.4 Aspectos tecnológicos a considerar

Fuente: (López, 2016)

4.1.2 Microentorno

Para las empresas privadas este es un factor muy importante, se centra el estudio de los clientes potenciales, la competencia, los intermediarios y los proveedores, lo que ayuda a estas empresas a definir las posibles estrategias para poder competir en el mercado y de este modo puedan mantenerse y salir de cada situación como lo que está sucediendo en la actualidad o durante este tiempo de pandemia.

Las empresas en estos tiempos deben implementar una estrategia creadora de valor, que permita generar y mantener una ventaja competitiva que las diferencie de su competencia y que esta última no pueda imitarla con facilidad.

Además, debe ser factible alcanzar una rentabilidad sostenible en el tiempo de pandemia y defenderse contra las fuerzas competitivas. Para la realización de este análisis se utiliza la herramienta de gestión de las 5 fuerzas de Michael Porter en 1979.

Cada una de estas cinco fuerzas que se detallan a continuación afecta la capacidad de las empresas privadas para competir en un mercado concreto, y el poder combinado de todas ellas lo que determina la posibilidad que tiene la empresa de obtener un alto rendimiento con su actividad.

1. El poder del cliente.
2. El poder el proveedor.
3. Los nuevos competidores entrantes.
4. La amenaza que generan los productos sustitutos.
5. La naturaleza de la rivalidad.



Figura 4.5 Rivalidad competitiva

Fuente: (David, 2003)

La utilidad de esta herramienta de gestión, es que las empresas privadas puedan analizar y medir sus recursos frente a estas cinco fuerzas. A partir de ahí, estarán en condiciones óptimas para establecer y planificar estrategias que potencien sus oportunidad o fortalezas para hacer frente a las amenazas y debilidades en tiempos de pandemia.

La implicación de cada factor de incidencia se describe así; como se indica en las cinco fuerzas de Porter, para poder ampliar esta información y estar acorde a lo que implica las estrategias que están en tendencia; creando canales que les permita estar a nivel de las exigencias cambiantes de los empleados clientes;

- 1. Poder de negociación de los clientes.**

Porter considera que cuanto más se organicen los consumidores, más exigencias y condiciones impondrán en la relación de calidad o servicios, por tanto, la empresa privada deberá contar con un margen y el mercado será entonces menos atractivo. Además, el cliente tiene la potestad de elegir cualquier otro servicio o producto de la competencia, esta situación se hace más visible si existen varios proveedores potenciales.



Figura 4.6: Diversas estrategias

Fuente: (López, 2016)

2. Poder de negociación de los proveedores.

Cuando los proveedores cuentan con mucha organización dentro de su sector, recursos relevantes y condiciones sobre precios y tamaños de los pedidos, es cuando hacen un mercado más atractivo. Aquí medimos lo fácil que es para nuestros proveedores variar precios, plazos

de entrega, formas de pago o incluso cambiar el estándar de calidad. Cuanta menor base de proveedores, menor poder de negociación tendremos.

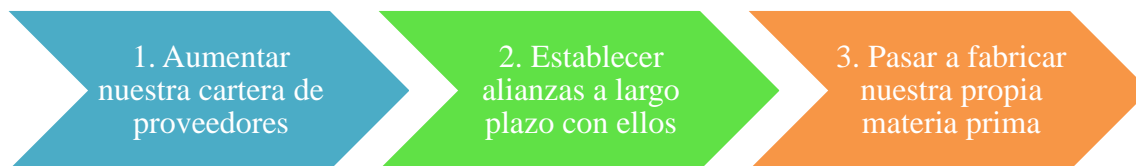


Figura 4.7 Estrategias para no depender de un solo proveedor

Fuente: (PORTER)

3. Amenaza de nuevos competidores entrantes.

Si las barreras de entrada a la industria no son muy accesibles, entonces, no es atractiva. La amenaza está en que pueden llegar otras empresas con los mismos productos y nuevos recursos que se adueñen de esa parte del mercado. En este sentido las barreras más importantes para preservar nuestra cuota de mercado son:

Economía de escalas: las grandes empresas privadas logran niveles de producción mucho mayor que las más pequeñas y esto trae como consecuencia una reducción en los costos.

Tabla 4.1

Economía de escalas

1. Diferenciación



5. Identificación de marca



2. Inversión de capital



6. Diferenciación del producto



3. Acceso a los canales de distribución para que el cliente puede consumir el producto final



7. Experiencia acumulada



4. Barreras legales como todo tipo de normativas marcadas de carácter obligatorio que varían en cada país



8. Movimientos de organizaciones ya sentadas



Fuente: (Thompson, 2008)

Para hacer frente a estas amenazas podemos:

- Mejorar/aumentar los canales de venta.
- Aumentar la inversión en marketing y publicidad.
- Incrementar la calidad del producto o reducir su precio.
- Proporcionar nuevos servicios/características como valor añadido a nuestro cliente.

9. Amenaza de nuevos productos sustitutos.

Un mercado o segmento no será atractivo si hay productos sustitutos o cuando son más avanzados tecnológicamente o presentan precios más bajos. Estos productos y/o servicios suponen una amenaza porque suelen establecer un límite al precio que se puede cobrar un producto, se debe estar siempre atentos a las novedades de nuestro sector y a la influencia que dichas novedades pueden tener sobre nuestra organización.

Para cambiarlo se propone algunas estrategias:

- Mejorar los canales de venta.
- Aumentar la inversión de marketing.
- Incrementar la calidad del producto o reducir su costo.
- Diversificar la producción hacia posibles productos sustitutos.

10. Rivalidad entre los competidores.

Este factor es el resultado de las cuatro anteriores y es el que proporciona a la organización la información necesaria para el establecimiento de sus estrategias de posicionamiento en el mercado. Cada competidor establece las estrategias con las que destacar sobre los demás. De tal modo, que en una fuerte rivalidad se traduce en muchas estrategias.

La rivalidad aumenta si los competidores son muchos, están muy bien posicionados o tienen costos fijos, entre otros factores. En este caso se trata de mercados poco atractivos.

4.2 Teorías de sustento

En la presente investigación se incluye un panorama sobre las diferentes teorías de sustento que se enfocan a la motivación y la gran importancia que tiene para que una empresa pueda desarrollarse y crecer de forma adecuada, la motivación y capacitación es muy importante que toda empresa la tenga incluida, por lo que se citarán los siguientes autores:

4.2.1 La Teoría ERG

Esta teoría facilita la investigación en cada necesidad que los empleados de una empresa posean, habla sobre que la conducta laboral que exista no necesariamente es dependiente de la satisfacción que tengan respecto a las necesidades superiores sino lo contrario las necesidades inferiores.

Clayton Alderfer (1969) menciona sobre cambios en la pirámide de Maslow, a causa que las necesidades varían entre las personas y esto se debe de tomar en cuenta en el ámbito de la motivación.

La teoría ERG es sumamente importante para la investigación porque resalta que la satisfacción que tengan los trabajadores no solo depende de un factor, al contrario, pueden ser de múltiples factores que estén afectando la motivación laboral.

Tabla 4.2

Consideraciones que los trabajadores deben de cumplir

Necesidades de Existencia (E)	Necesidades de Relación (R)	Necesidades de Desarrollo (D)
<p>Incluyen junto a las necesidades fisiológicas y de seguridad de Maslow las condiciones de trabajo y retribuciones.</p> 	<p>Agrupan las necesidades sociales y de consideración de Maslow. Según Alderfer, estas necesidades se satisfacen más con una interacción abierta, correcta y honesta que por mantener relaciones agradables eludiendo la crítica.</p> 	<p>Que se refieren al deseo de autoestima y autorrealización, a través de una fuerte implicación en la dinámica laboral y por la completa utilización de las habilidades, capacidades y creatividad.</p> 

Fuente: Alderfer (1969)

Quirós y Cabestrero (2008) mencionan que el modelo de Alderfer tiende a ser más útil de usar y poder realizar un doble proceso, ya que no se necesita cubrir todas las necesidades inferiores que posean los empleados para que puedan sentir las necesidades superiores, sino se cumplen dichas necesidades superiores viene la frustración, por eso el sustituto y motivador será el cumplimiento de las necesidades inferiores.

Nos basamos en la teoría de ERG ya que durante el tiempo de la pandemia Covid-19 la pirámide de necesidades que plantea Aldelfer, se vio afectada por todas las situaciones que se dieron. Esto fue uno de los causantes principales para que la desmotivación en las personas aumentara.

En la necesidad de existencia, el desempleo, la suspensión temporal de los empleados, y la reducción del trabajo, afecta directamente la necesidad física de alimentación para muchas personas de bajos recursos que perdieron sus fuentes de ingreso, el descanso ya que, al caer en altos niveles de estrés, las personas comenzaron a padecer de insomnio. La salud, el estrés no solamente afecta mentalmente, sino físicamente también. Contando también las personas que fueron infectadas por el virus.

En la necesidad de seguridad, la seguridad física, muchas personas perdieron la seguridad moral, y al entrar en confinamiento, muchas familias experimentaron incremento de problemas familiares, violencia en el hogar, etc.

El confinamiento y distanciamiento social, impidió que la necesidad de relación, se pudiera satisfacer, esto causo muchos problemas de salud mental en las personas.

Por otra parte, la transición hacia la nueva forma de trabajo, genero estancamiento en el crecimiento y la autorrealización de las personas.

4.2.2 Teoría de las necesidades aprendidas de McClelland

Los logros son muy importantes, no necesariamente por las recompensas que tienen como resultado; ya que en el área laboral los empleados que deseen ver logros son personas

sumamente motivadas, que desean mejorar y buscan estrategias para facilitar tareas o disminuir el tiempo invertido para obtener resultados más rápidos.

McClelland (1961) afirma que cada uno de los impulsos motivacionales van conectados con la necesidad de logro, afiliación y por último poder. Las personas que desean logros, son aquellas que buscan responsabilidad personal y una rutina de superar cada obstáculo para lograr los objetivos determinados.

Quiros, Cabestrero (1969) hablan sobre que las personas que desean logros no están motivadas por el beneficio monetario que pueden obtener con dicho logro, las personas motivadas por el logro no se esfuerzan para satisfacer su área financiera, sino que lo hacen para mejorar y poder ser reconocidos en el trabajo.

Es muy importante identificar en las empresas, los empleados que solo están allí para recibir su sueldo mensualmente, ya que difícilmente existirá creatividad o innovación porque no desea obtener un logro, sino que únicamente realizar lo que se le exige en el trabajo.

McClelland (1961) afirma que el poder y afiliación son importantes también, pero debe ir al mando el logro, porque si una persona está con la urgencia de tener poder, puede ser riesgoso para el personal a cargo de esta persona, se pueden desatar acciones y reacciones no deseables en la empresa.

Un jefe no puede estar motivado y lleno solo de poder, ya que esto puede imposibilitar el intuir en qué momento es apto dejar pasar ciertas situaciones para que todo se pueda manejar de una mejor forma; esto crea un ambiente laboral tenso y limita el logro de metas.

Tabla 4.3

Teoría de McClelland

Motivación de logro	Motivación de poder	Motivación de afiliación
<p>Lleva a imponerse elevadas metas que alcanzar. Tienen una gran necesidad de ejecución, pero muy poca de afiliarse a otras personas.</p> 	<p>Necesidad de influir y controlar a otras personas y grupos y a obtener el reconocimiento por parte de ellas.</p> 	<p>Necesidad de formar parte de un grupo.</p> 
<ul style="list-style-type: none"> - Deseo de excelencia - Trabajo bien realizado - Acepta responsabilidades - Necesita feedback 	<ul style="list-style-type: none"> - Le gusta que le consideren importante - Quiere prestigio y status 	<ul style="list-style-type: none"> - Le gusta ser popular - Le gusta el contacto con los demás - Le disgusta estar solo, se siente bien en equipo

	<ul style="list-style-type: none"> - Le gusta que predominen sus ideas - Suele tener mentalidad política 	<ul style="list-style-type: none"> - Le gusta ayudar a otra gente
--	--	--

Fuente: McClelland (1961)

Esta teoría es muy importante para la investigación a causa que muchas veces los individuos no necesitan factores para que puedan estar motivados y tengan un buen rendimiento en su trabajo, sino que su motivación es lo que puede lograr al cumplir las metas y en esto radica toda su motivación.

Fundamentamos nuestro tema de investigación en esta teoría, porque la mayoría de las empresas, se vieron afectadas en el cumplimiento de sus metas, debido a la crisis económica del país y el periodo de confinamiento.

Para muchos empleados la exigencia en el cumplimiento de las metas aumento, aun siendo del conocimiento de la empresa, todos los obstáculos presentes, mucha gente desempleada, negocios en quiebra, reducción de las fuentes de ingreso de las personas. Esto impide que los empleados puedan alcanzar las metas establecida. por la empresa

No solamente afecta en el cumplimiento de las metas, sino que también la falta de poder obtener las recompensas deseadas, y cumplir la necesidad de pertenecer a un grupo debido al confinamiento y distanciamiento social.

4.2.3 Teoría del síndrome de Burnout

En 1974 Freudenberguer inició un estudio sobre este tema, luego diferentes autores han realizado teorías de este fenómeno; existen dos perspectivas que se han desarrollado sobre esta teoría: la perspectiva clínica (Selye, 1934) y la perspectiva psicosocial (Maslach, 1986).

Selye (1934) menciona que el burnout se produce cuando una persona llega a su estado máximo de estrés en el trabajo.

El Burnout puede llegar a una persona a causa de demasiado estrés en su área de trabajo, documentos acumulados o también la incertidumbre si podrá terminar las tareas asignadas con éxito.


Maslach (1986) afirma que la perspectiva psicosocial se considera como un proceso que es a causa de las características del entorno laboral que existe y en el que la persona se desempeña y las características de la vida personal de la persona.

El Burnout también puede ser una mezcla entre área laboral y vida personal, estos dos aspectos unidos llegan a desgastar y tener empleados frustrados, desmotivados y sin querer cumplir ningún logro en su trabajo.

La diferencia entre ambos enfoques es clara ya que el primero analiza el problema en relación al estado personal y el segundo lo analizo como un proceso dinámico, producto de la interacción de varios factores (Tonon, 2003).

Tabla 4.4



Psicología Clínica

Autor	Año	Conceptualización
Freudenberger	1974 	Estado de agotamiento, decepción y pérdida de interés como consecuencia del trabajo cotidiano en la prestación de servicios y ante expectativas inalcanzables.
Fischer	1983 	Estado resultante del trauma narcisista que lleva a la disminución en la autoestima.

Fuente: Tonon (2003)

Tabla 4.5

Psicología Social

Autor	Año	Conceptualización
Harrison	1983 	Las personas que trabajan en profesiones de servicios están motivadas para ayudar a las demás. Si en su contexto laboral existen factores que obstaculizan su tarea y no la dejan conseguir sus objetivos, esto afecta su esperanza de conseguirlos y con el tiempo se genera el burnout, retroalimenta negativamente su motivación para ayudar.
Pines y Aronson	1988 	Proceso de desilusión en una persona altamente motivada por su trabajo, que se caracteriza por fatiga emocional, física y mental; sentimientos de inutilidad, impotencia, sentirse atrapado y baja autoestima.

Fuente: Tonon (2003)

Muchos estudios afirman que las personas están perdiendo la salud mental, debido al confinamiento, agregando que realizar trabajos desde casa se vuelve más difícil, ya que se extienden las horas de trabajo, las personas no solamente se dedican a sus trabajos, sino a las

tareas domésticas a la vez, sumando que si tienen hijos deben estar pendiente de sus estudios desde casa.

El estrés laboral ha aumentado, por las medidas que las empresas toman como la suspensión indefinida, los despidos, cierres de las empresas, reducción de salarios.

Muchas personas tuvieron dificultad para realizar trabajos desde casa, por falta de herramientas de trabajo y recursos.

Cada uno de los problemas mencionados anteriormente son causantes del síndrome de Burnout. Y fundamenta nuestra investigación sobre las estrategias que las empresas están implementando para afrontar esta situación.

4.3 Conceptualización

Durante el proceso de investigación se necesita identificar de forma precisa, las palabras importantes y claves que poseen relevancia en el trabajo de investigación respecto al tema de motivación y capacitación en las empresas privadas del Distrito Central.

4.3.1 Desempeño laboral

Robbins, Stephen, Coulter (2013) definen que es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual.

Aamodt (2010) definen que el uso más importante de la evaluación del desempeño es mejorar y así poder proporcionar capacitación sobre las actividades que se necesitan reforzar. Incluso si la motivación de los empleados debe ser un proceso continuo a la revisión de la evaluación del desempeño, la cual es recomendable realizar dos veces al año, para reunirse con los empleados y hablar de sus fortalezas y debilidades. Sin embargo, no se debe olvidar lo más importante que es establecer el momento para determinar cómo se pueden corregir estas últimas.

4.3.2 Protección de los empleados

“La salud ocupacional debe tener como objetivo la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y el bienestar social de los trabajadores en todas las ocupaciones, la prevención entre los trabajadores de las desviaciones de salud causados por sus condiciones de trabajo, la protección de los trabajadores en su empleo contra los riesgos resultantes de factores adversos a la salud; la colocación y el mantenimiento del trabajador en un entorno de trabajo adaptado a sus capacidades fisiológicas y psicológicas y, para resumir: la adaptación del trabajo al hombre y cada hombre a su puesto de trabajo.” (OMS, OIT 1950)

4.3.3 Transición a una nueva forma de trabajo

CEPAL (2020) “Más allá de los posibles accidentes de trabajo, el teletrabajo también puede tener repercusiones sobre el equilibrio psicológico del trabajador y se ha informado sobre un aumento de los casos de violencia de género vinculados a la cuarentena”.

4.3.4 Salud mental

El primer impacto de una epidemia es la crisis misma. No obstante, la población en general y las personas suelen presentar temor, ansiedad, angustia y depresión. En el año 2003, al inicio del brote de SARS, se informaron problemas de salud mental, que incluyeron depresión persistente, ansiedad, ataques de pánico, excitación psicomotora, síntomas psicóticos, delirium e incluso tendencias suicidas. (Ojeda, 2020)

4.3.5 Cumplimiento de metas

Gould y Smith (2010) explican que el planteamiento de metas es establecer las correctas, es decir aquellas que brinden instrucciones y aumenten la motivación de, las metas objetivas se centralizan en lograr un nivel específico de destreza en una tarea, habitualmente dentro de un tiempo estipulado, por el contrario, las metas subjetivas son declaraciones generales de intencionalidad que no son medibles ni objetivas.

Garzarelli (2009) define el planteamiento de metas como el establecimiento de objetivos que puedan llevarse a cabo de manera integral, lo cual incrementará el rendimiento, quien deberá reforzar el aprendizaje adquirido a través de este proceso; los mismos deben ser específicos, funcionales y que concuerden con el contexto sin necesidad de enfocarse mucho en la consecución de victorias sino en el desempeño.

5. METODOLOGÍA Y PROCESO

5.1 Enfoque y métodos utilizados

5.1.2 Enfoque

Según Hernández Sampieri (2014) “Los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como, su integración y discusión para lograr un mayor entendimiento del fenómeno estudiado”.

La investigación puede abarcar tanto el enfoque cualitativo como el cuantitativo, y llegar a complementarse, además de que es posible mezclarlos cuando se utilizan diversos tipos de instrumentos de medición, como registros observacionales, cuestionarios, entrevista, estudios de caso, etc. (Hernández Sampieri, 2014, p.353).

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 y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio. (Mendoza & Ortiz, 2006).

En este proceso de investigación, con base a la información obtenida y los objetivos trazados en esta investigación se concluye que será con una orientación de enfoque mixto, ya que se utilizarán métodos de investigación cualitativos y cuantitativos, dicho trabajo se realizará con una estrategia de trabajo de investigación de campo, permitiría recolectar la información y los datos de manera real y directa para su respectivo análisis.

Asimismo, con el análisis de los resultados obtenidos se podrá determinar propiedades y características de género (femenino y masculino) y se puntualizará un rasgo importante como ser el fenómeno de las personas activas en el sector económico que han sido afectadas en esta pandemia, de igual modo, sobre las medidas de motivación que las empresas han tomado para el cumplimiento de las metas basadas en el desempeño laboral.

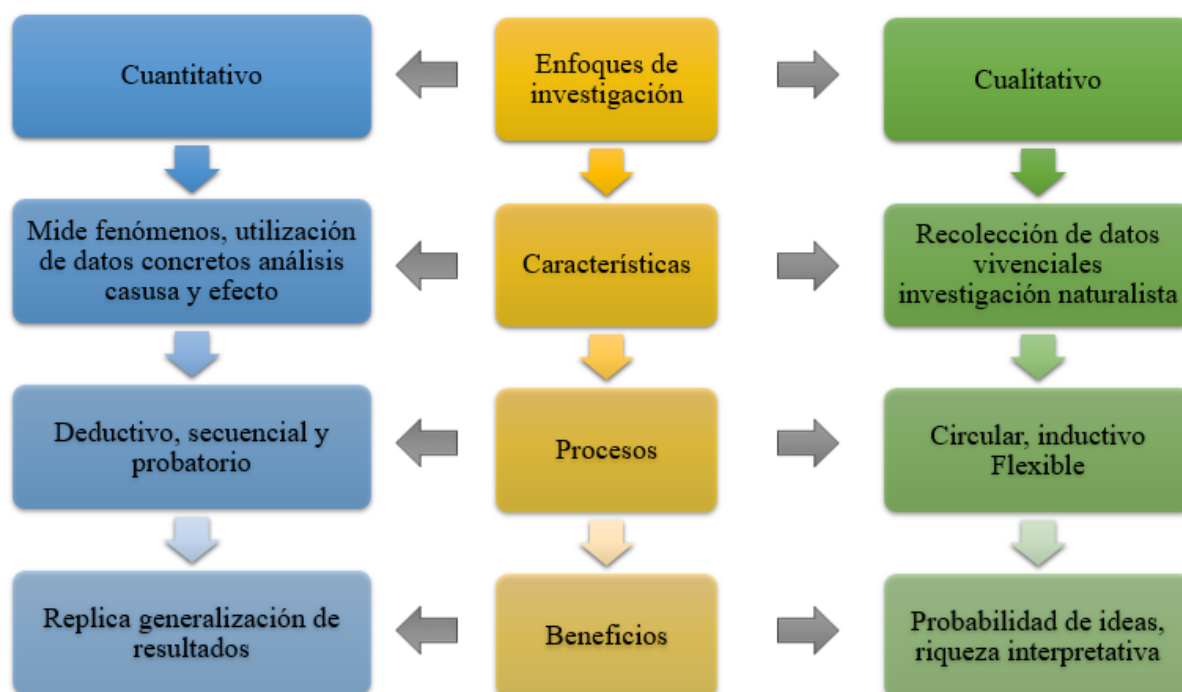


Figura 5.1 Enfoques de investigación

Fuente: (López, 2016)

5.1.3 Diseño de la investigación

Hernández Sampieri, 2014, afirma: “el Diseño, Plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información que se requiere en una investigación y responder al planteamiento” (p. 128).

Por lo que, establece que existen diferentes diseños experimentales y no experimentales, y que cuando se establecen y formulan hipótesis, los diseños sirven también para someterlas a prueba; del mismo modo, se deja en claro que ningún tipo de diseño es intrínsecamente mejor que otro, sino que son el planteamiento del problema, los alcances de la investigación y la formulación o no de hipótesis y su tipo los que determinan qué diseño es el más adecuado para un estudio en concreto; y que además, es posible utilizar más de un diseño. (Hernández Sampieri, 2014, p. 129 y 130).

Los diseños experimentales se utilizan cuando el investigador pretende establecer el posible efecto de una causa que se manipula (Hernández Sampieri 2014, p. 130); no obstante, tomando en cuenta que en este estudio de investigación no se pretende la manipulación de variables independientes, se estará utilizando el Diseño No Experimental Transversal, en virtud que la recolección de datos se hará una única vez.



Figura 5.2 Diseño de investigación

Fuente: Propia

5.1.4 Métodos

Con el propósito de poder organizar cada una de las etapas desarrolladas en el proceso de elaboración del presente Proyecto de Graduación y poder demostrar la coherencia entre las variables incluidas desarrolladas, se muestra a continuación la tabla de Congruencia Metodológica.

Tabla 5.1

Congruencia metodológica

Título de la Investigación	Objetivo General de la Investigación	Objetivos Específicos de la investigación	Preguntas de Investigación
----------------------------	--------------------------------------	---	----------------------------

Motivación del Recurso Humano de la Empresa Privada en El Distrito Central en tiempos de Pandemia	Realizar un diagnóstico sobre la Motivación del Recurso Humano de La Empresa Privada identificando los principales obstáculos y las necesidades por medio del desempeño laboral.	1. Conocer el desempeño laboral en las empresas privadas del Distrito Central durante la pandemia de la COVID-19	1. ¿Ha sido aceptable el desempeño laboral de los empleados durante la pandemia de la COVID-19?
		2. Conocer la protección de los empleados por parte de las empresas privadas del Distrito Central	2. ¿Se ha ofrecido una protección conveniente a los empleados respecto a la COVID-19?
		3. Identificar la transición a la nueva forma de trabajo a causa de la COVID-19	3. ¿Se ha realizado una transición adecuada a la nueva forma de trabajo durante la pandemia?
		4. Determinar la frecuencia de capacitaciones de salud mental impartidas a los empleados a lo largo de la pandemia del COVID-19	4. ¿Han realizado capacitaciones orientadas a la salud mental laboral de los empleados?
		5. Identificar el logro de cumplimiento de metas en las empresas privadas del Distrito Central durante la pandemia del COVID-19	5. ¿Se han obtenido los resultados esperados respecto al cumplimiento de metas durante la pandemia en el Distrito Central?

5.1.5 Operacionalización de variables

La operacionalización de las variables ayuda a una buena elaboración de cada uno los instrumentos con los que se medirá; facilitan el desarrollo y se llega a un nivel más concreto, se puede observar y recoger datos de valor.

Para poder encontrar la información deseada es fundamental saber las fuentes principales y las secundarias. La fuente de información principal fue la encuesta realizada (ver anexos).

En ella se puede descubrir la motivación de los recursos humanos en las empresas y los servicios con los que cuenta o les gustaría contar.

Tabla 5.2

Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Ítem
Desempeño laboral	Robbins, Stephen, Coulter (2013) definen que es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del	Identificar el desempeño laboral por medio de la productividad, eficiencia, actitud del empleado y trabajo en equipo.	1.Productividad 2.Eficiencia 3.Actitud del empleado 4.Trabajo en equipo	Cuestionario: De la pregunta 3 hasta la 7

	desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual.			
Protección de los empleados	<p>“La salud ocupacional debe tener como objetivo la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y el bienestar social de los trabajadores en todas las ocupaciones, la prevención entre los trabajadores de las desviaciones de salud causados por sus condiciones de trabajo, la protección de los trabajadores en su empleo contra los riesgos resultantes de factores adversos a la salud; la colocación y el mantenimiento del trabajador en un entorno de trabajo adaptado a sus capacidades fisiológicas y psicológicas y, para resumir: la adaptación del trabajo al hombre y cada hombre a su puesto de trabajo.” (OMS, OIT 1950)</p>	Identificar la protección de los empleados que existe en las empresas por medio de la bioseguridad y horas de trabajo.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bioseguridad 2. Horas de trabajo 	<p>Cuestionario:</p> <p>De la pregunta 8 hasta la 10</p>

<p>Transición a una nueva forma de trabajo</p>	<p>CEPAL (2020) “Más allá de los posibles accidentes de trabajo, el teletrabajo también puede tener repercusiones sobre el equilibrio psicológico del trabajador y se ha informado sobre un aumento de los casos de violencia de género vinculados a la cuarentena”.</p>	<p>Determinar la transición a una nueva forma de trabajo en las empresas del Distrito Central por medio de la inducción a la nueva forma de trabajo, equipo de trabajo y adecuar la nueva forma de trabajo.</p>	<p>1.Inducción a la nueva forma de trabajo 2.Equipo de trabajo</p>	<p>Cuestionario: De la pregunta 11 hasta la 12</p>
<p>Salud mental</p>	<p>El primer impacto de una epidemia es la crisis misma. No obstante, la población en general y las personas suelen presentar temor, ansiedad, angustia y depresión. En el año 2003, al inicio del brote de SARS, se informaron problemas de salud mental, que incluyeron depresión persistente, ansiedad, ataques de pánico, excitación psicomotora, síntomas psicóticos, delirium e incluso tendencias suicidas. (Ojeda, 2020)</p>	<p>Consiste en observar la salud mental en las empresas por medio de la comunicación ineficiente, apoyo a los empleados, claridad en los objetivos y poder de decisión del trabajador.</p>	<p>1.Comunicación 2.Apoyo a los empleados 3.Claridad en los objetivos</p>	<p>Cuestionario: De la pregunta 13 hasta la 15</p>

Cumplimiento de metas	Gould y Smith (2010) explican que el planteamiento de metas es establecer las correctas, es decir aquellas que brinden instrucciones y aumenten la motivación de los, las metas objetivas se centralizan en lograr un nivel específico de destreza en una tarea, habitualmente dentro de un tiempo estipulado, por el contrario, las metas subjetivas son declaraciones generales de intencionalidad que no son mesurables ni objetivas.	Identificar el cumplimiento de metas en las empresas por medio del rendimiento de los trabajadores en la época de pandemia y el logro mensual de metas.	1. Rendimiento de los trabajadores en la época de pandemia 2. Logro mensual de metas	Cuestionario: De la pregunta 16 hasta la 18
------------------------------	--	---	---	--

5.2 Población y muestra

Hernández Sampieri (2014), menciona que, la muestra es en esencia, un subgrupo de la población, siendo un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llama población. (P. 175).

Para lo cual, en esta investigación se ha tomado en cuenta que la población total en el Distrito Central en el 2019 alcanzó un total de 1,259,646 y que la Población Económicamente Activa (PEA) es de 531,571, representando el 42.2%; lo que simboliza bajo la condición de

“asalariado” entre hombres y mujeres, los cuales están entre empleados y funcionarios de instituciones pública y privadas. (INE, Informe Mercado Laboral, 2018, p.2).

INE (2019) afirma, que las empresas del sector privado que se detallan a continuación son las que se encuentran ubicadas en el área demográfica de Distrito Central:

Tabla 5.3

Cantidad de empresas en el Distrito Central

Tipo de Empresa	Cantidad de Empresas
Grandes Empresas	509
Median/Pequeña Empresa	21,462
Micro Empresa	114
Total	22,085

5.3 Muestra

En el presente estudio a realizar, el tipo de muestreo a utilizar es el no probabilístico, por conveniencia al interés de la investigación.

Morphol (2017), afirma que: El muestreo no probabilístico es el que permite seleccionar aquellos casos accesibles que se acepten a ser incluidos, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador. (Carlos Manterola, 2017, p. 230)

La muestra es la parte representativa de la población, ya que por medio de la misma se puede emplear mejor el objeto de estudio, y poder obtener los resultados deseados en la investigación que se desarrolle, los elementos que contiene son las características mismas que definen la población.

Hernández (2014) menciona que la muestra, es un subgrupo de la población, como un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características a la que llamamos población. (p. 175).

Para los fines de la investigación, se trabajará con una muestra de 5 empresas que sean del sector privado, de las cuales se entrevistó al encargado de recursos y/o conocedor del tema. También se encuestó a 50 personas que sean empleadas divididas de forma equitativa de las mismas empresas seleccionadas, localizados en el Distrito Central, las cuales fueron seleccionadas bajo el criterio siguiente

1. Empresas de diferente sector (sector financiero, comercial, MiPymes, Educación)
2. Empresas con diferente cantidad de empleados
3. Diferente modalidad de trabajo, (presencial, tele trabajo, mixto)
4. Empresas afectadas por la nueva normalidad.

5.4 Unidad de análisis y respuesta

Para la selección de la muestra, lo primero que hay que hacer es definir la unidad de análisis (individuos, organizaciones, periódicos, comunidades, situaciones, eventos).

Una vez definida la unidad de análisis se delimita la población, se procederá con la etapa de recolección de datos pertinentes sobre los atributos, conceptos o variables de las unidades de análisis casos. (Hernández Sampieri, 2010, p.172)

La unidad de análisis se determinará por la cantidad de funcionarios que tienen personal a cargo y cuentan con cargos como: jefes, gerentes y ejecutivos de empresas privadas, sin restricciones de género, edad, estatus social y económico, residentes en el Distrito Central, ya que son considerados como parte de la muestra todos los funcionarios potenciales.

De acuerdo con Paredes Heller (2012), asevera que: “la unidad de respuesta está conformada por conteo o cantidades, como ser unidades, lempiras, dólares, % metros, centímetros, °C, entre otros”. (Manual para la redacción de tesis, p.34).

Por lo que, para este estudio la unidad que se utilizará en esta investigación es el número de funcionarios de las instituciones privadas y que tienen personal a cargo, y que bajo su responsabilidad se encuentra dirigir las actividades y metas de un departamento, unidad o gerencia.

5.4.1 Técnicas e instrumentos aplicados

Los métodos y técnicas son las herramientas metodológicas de la investigación, ya que permiten instrumentar los distintos procesos específicos de ésta, dirigiendo las actividades mentales y prácticas hacia la consecución de los objetivos formulados. (Rojas, 2006, Pag. 96)

5.4.2 Instrumentos

Con la finalidad de llevar a cabo la recolección de datos se elaboró un cuestionario para los gerentes de las empresas públicas y privadas, a partir de las variables independientes, objetivos específicos, e indicadores.

5.4.3 Encuesta

Los cuestionarios son instrumentos que se utilizan para una amplia variedad de propósitos desde tratar investigar temas de gobierno hasta resolver problemáticas de producción. Los cuestionarios son herramientas que contienen un listado de preguntas relacionados con las variables de investigación. (Hernández Sampieri, 2014).

Para efectos de esta investigación, se ha diseñado un cuestionario o instrumentos en escalas de likert; así como, preguntas cerradas, el cual se estará aplicando a funcionarios de empresas privadas, respectivamente.

Se realizarán 50 encuestas a empleados de empresas del Distrito Central, Honduras.

5.4.4 Entrevista

Según Sampieri (2006), las entrevistas implican que una persona calificada aplica el cuestionario a los sujetos participantes, el primero hace las preguntas a cada sujeto y anota las respuestas. La habilidad del entrevistador es vital para el éxito en la búsqueda de hecho por medio de la entrevista.

Se planteará una serie de preguntas sobre el tema de estudio, en esta oportunidad sobre la aplicación de programas de motivación, para lograr mantener o incrementar el nivel de productividad laboral en este tiempo de pandemia COVID-19.

Se realizarán 5 entrevistas a jefes de recursos humanos de empresas del Distrito Central, Honduras.

5.4.5 Técnicas

(Rodríguez, 2008) señala: “Las técnicas, son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas”.

Tabla 5.4

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas	Instrumentos	Informante
Encuesta dirigida de preguntas cerradas	Encuesta	Trabajadores
Entrevista sobre plan de motivación de la empresa.	Entrevista	Gerente de Recursos Humanos

Fuente: propia

5.5 Fuentes de información

5.5.1 Fuentes primarias

Fuentes de Información Primarias, este tipo de fuentes contienen información original es decir de primera mano, son el resultado de ideas, conceptos, teorías y resultados de investigaciones.

Contienen información directa antes de ser interpretada, o evaluado por otra persona. Las principales fuentes de información primaria son los libros, monografías, publicaciones periódicas, documentos oficiales o informe técnicos de instituciones públicas o privadas, tesis, trabajos presentados en conferencias o seminarios, testimonios de expertos, artículos periodísticos, videos documentales, foros. (Fernández, 2015, p.3).

5.5.2 Fuentes secundarias

Este tipo de fuentes son las que ya han procesado información de una fuente primaria. El proceso de esta información se pudo dar por una interpretación, un análisis, así como la extracción y reorganización de la información de la fuente primaria. (Maranato, 2015)

Para la construcción del marco teórico se buscó en accesos confiables en el internet. Se encontró en algunos libros con el tema relacionado de la investigación, que ayuda a mejorar la búsqueda de lo solicitado en los sitios web.

5.6 Limitantes del estudio

Cronograma

Tabla 5.5

N	Nombre de la Actividad	Responsables	Descripción	Semana
1	Introducción	Ada Gutierrez	Planteamiento del problema decidir cuál sería el tema de investigación para el proyecto de graduación	Semana 1
		Edwin Salgado		
		Jenny Mendez		
2	Planteamiento de la actividad	Ada Gutierrez	Definir los antecedentes y enunciado del problema. Objetivos: general y específicos, justificación y diagrama sagital de variables	Semana 2
		Edwin Salgado		
		Jenny Mendez		
3	Marco teórico	Ada Gutierrez	Análisis de la situación actual del macroentorno y microentorno Teoría del sustento y Conceptualización	Semana 3
		Edwin Salgado		
		Jenny Mendez		
4	Metodología de la investigación	Ada Gutierrez	Congruencia metodológica y organización de las variables enfoque de la investigación y su alcance	Semana 4
		Edwin Salgado		
		Jenny Mendez		
5	Determinar cuál será nuestra población meta	Ada Gutierrez	Descripción de la población Justificar el método de muestreo Identificar nuestra población Determinar el marco muestral Calcular el tamaño de la muestra	Semana 5
		Edwin Salgado		
		Jenny Mendez		
6	Protocolo	Ada Gutierrez	Diseñar el protocolo para el informe de	Semana 6
		Edwin Salgado		

		Jenny Mendez	proyecto de graduación	
7	Formulación de las encuestas	Ada Gutierrez	Planteamiento de las encuestas para la población	Semana 7
		Edwin Salgado		
		Jenny Mendez		
8	Resultados de la encuesta	Ada Gutierrez	El conteo de las encuestas y sus respectivas gráficas.	Semana 8
		Edwin Salgado		
		Jenny Mendez		

6. RESULTADOS Y ANÁLISIS

6.1 Generalidades

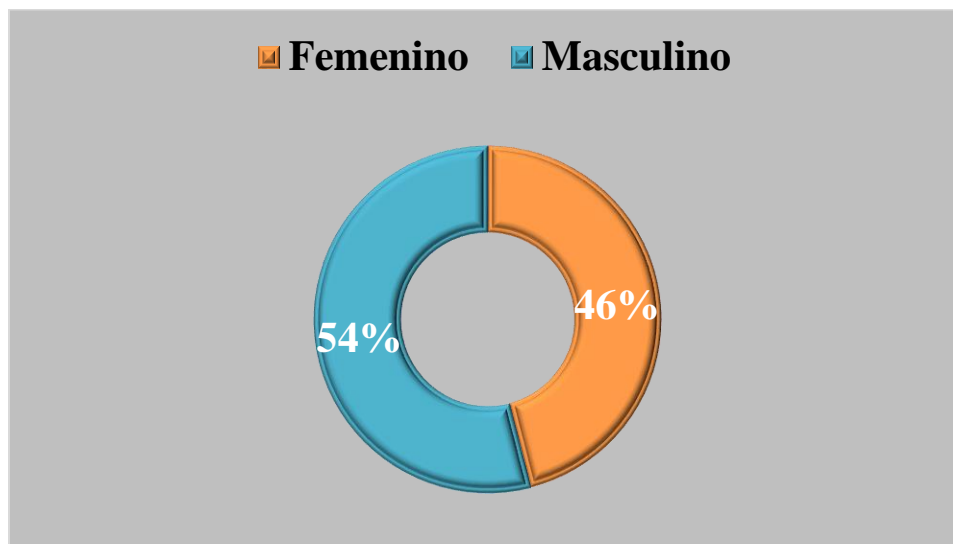


Gráfico 6.1 Género

Unidad: Porcentajes

Base: Total muestra (n=50)

P.1 Género

El género de las personas que respondieron nuestra encuesta fue distribuido en un porcentaje del 46% en género femenino y un 54% en el género masculino, viendo una participación muy cercana de ambos géneros.

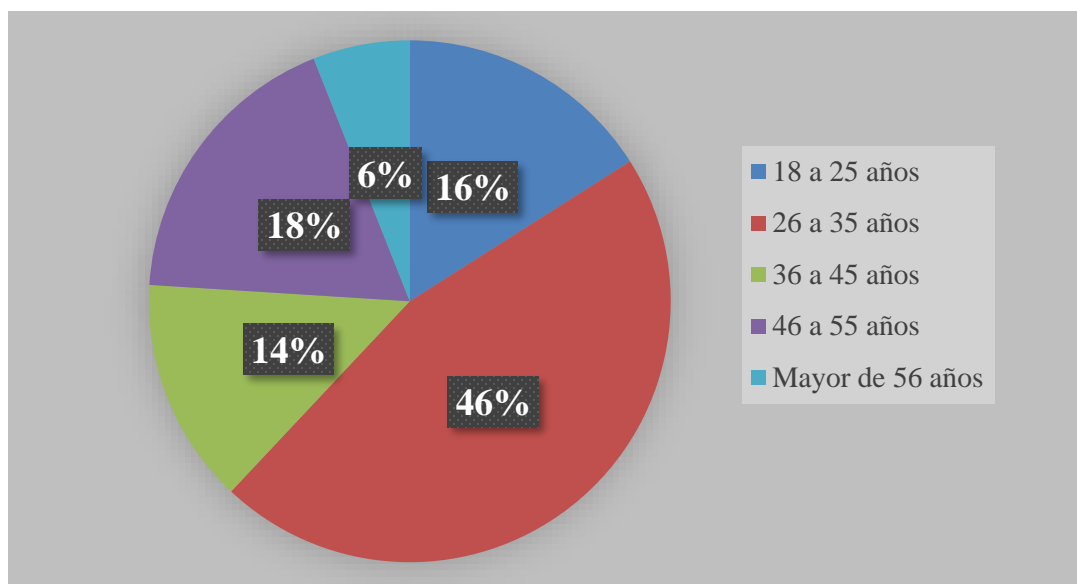


Gráfico 6.2 Edad

Unidad: Porcentajes

Base: Total muestra (n=50)

P.2 Edad

Las personas que atendieron nuestra encuesta tenían edades entre 18 hasta más de 56 años, las edades que tuvieron más presencia en la encuesta fueron entre los 26 a los 35 años con un 46%.

6.2 Desempeño laboral

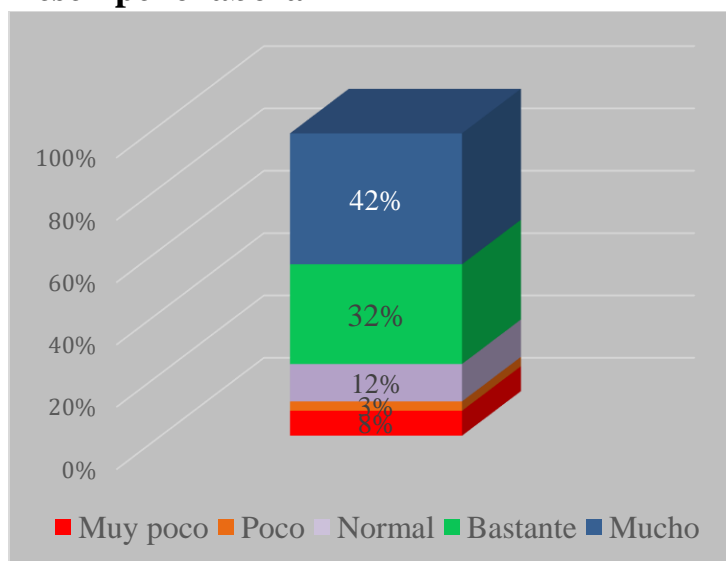


Gráfico 6.3 Cuánto espera la empresa del empleado

Unidad: Porcentajes

Base: Total muestra (n=50)

P.3 En una escala del 1 al 5, siendo 1 lo mucho y 5 lo muy poco, ¿Cuánto crees que la empresa espera de ti en cuanto a dedicación y carga de trabajo?

La respuesta de los empleados es que las empresas donde laboran diariamente esperan mucho de ellos y de sus trabajos realizados día con día.

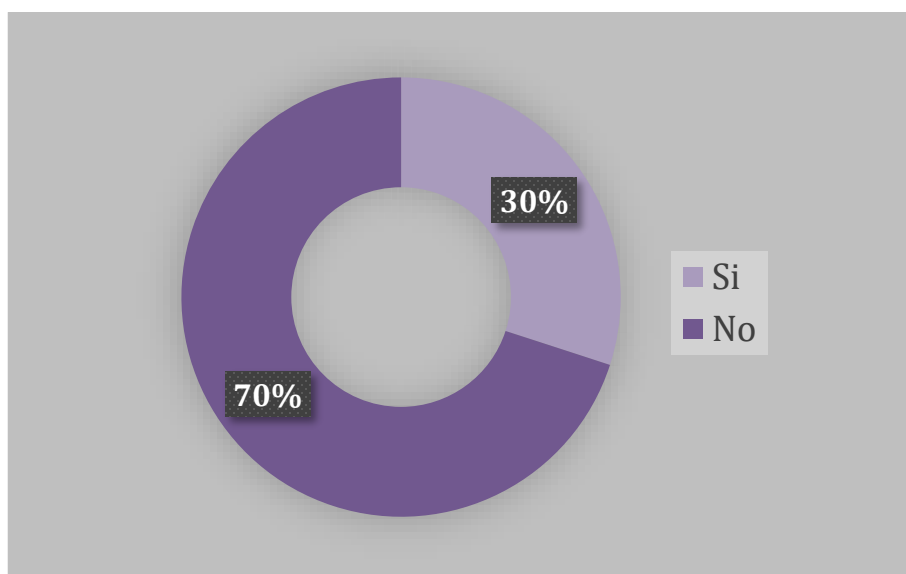


Gráfico 6.4 Asignaciones de trabajo

Unidad: Porcentajes

Base: Total muestra (n=50)

P.4 ¿Ha podido cumplir con éxito y sin ningún problema todas las asignaciones de trabajo que se le han delegado desde inicio de pandemia?

El 70% de los empleados respondieron en esta pregunta que no han podido cumplir con éxito las asignaciones de trabajo que se le han delegado durante la pandemia, lo que da una clara referencia de cómo ha estado su rendimiento durante todo este año 2020.

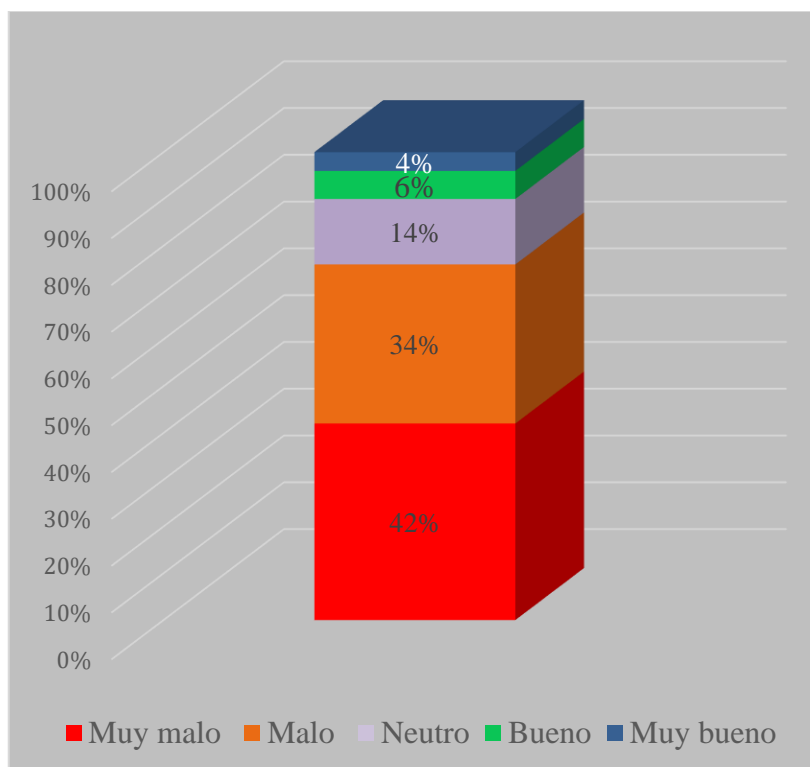


Gráfico 6.5 Ánimo en el trabajo

Unidad: Porcentajes

Base: Total muestra (n=50)

P.5 En una escala del 1 al 5, siendo 1 lo muy malo y 5 lo muy bueno ¿Cómo considera su ánimo en el trabajo desde que inició la pandemia del COVID-19?

Las personas respondieron que su ánimo en el trabajo durante la pandemia del COVID-19 fue muy malo con un 42% y malo con un 34%, se puede observar una respuesta bastante negativa y desfavorable para esta pregunta.

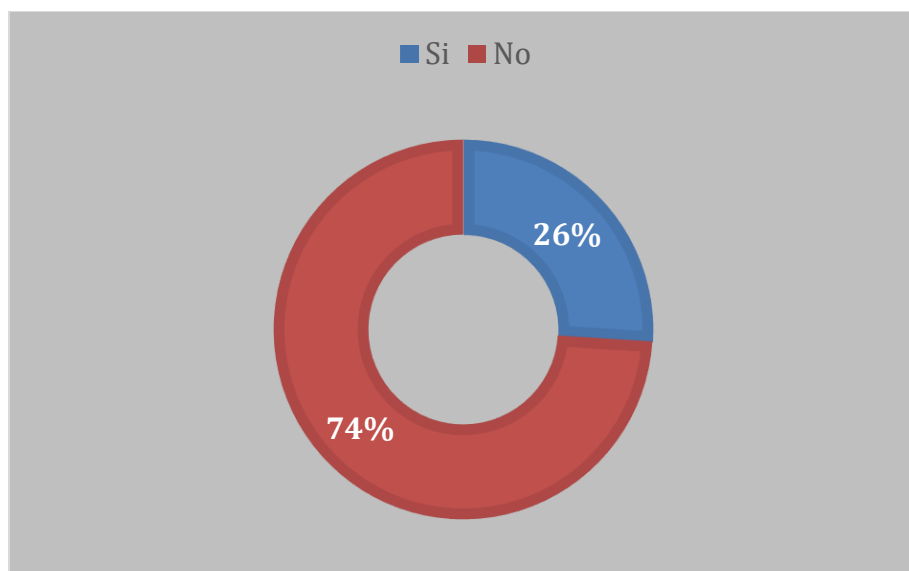


Gráfico 6.6 Desarrollo de trabajo en equipo

Unidad: Porcentajes

Base: Total muestra (n=50)

P.6 ¿Ha podido desarrollar sin ningún inconveniente los trabajos en equipo o la comunicación con sus compañeros de trabajo?

En esta pregunta los encuestados respondieron con un 74% mencionando que si han tenido inconvenientes al momento de poder desarrollar los trabajos en equipo y que la comunicación con sus compañeros no ha sido la mejor al momento de laborar.

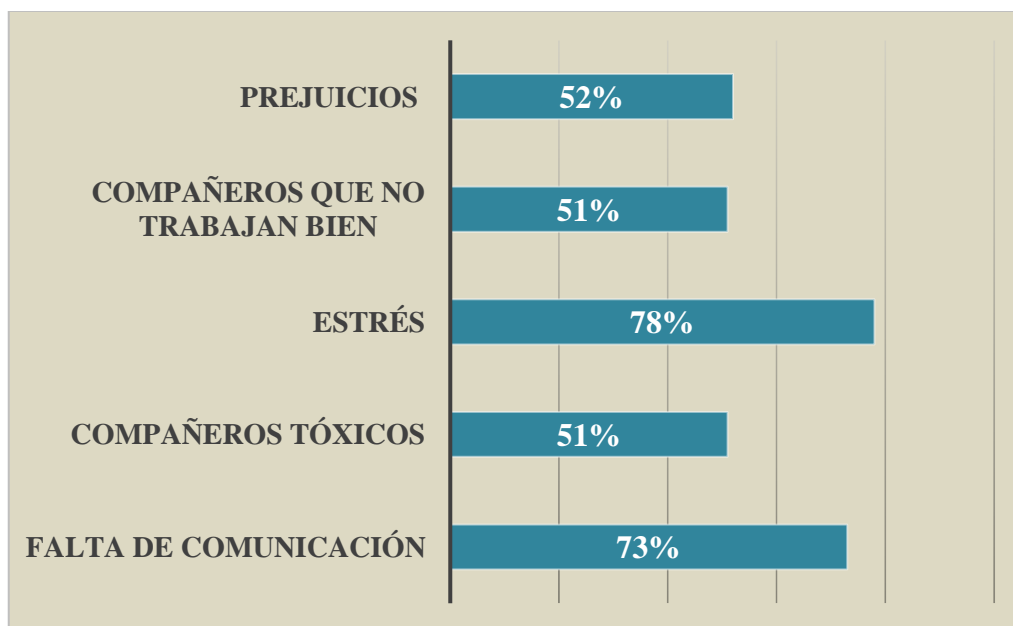


Gráfico 6.7 Inconvenientes trabajo en equipo

Unidad: Porcentajes

Base: Total muestra (n=37)

P.7 ¿Cuáles han sido los inconvenientes al momento de trabajar en equipo?

Observamos que el mayor problema que tienen los empleados al momento de poder trabajar en equipo es el estrés con un 78% y la falta de comunicación con un 73%, eso provoca un trabajo en equipo ineficiente y poco productivo.

6.3 Protección de los empleados

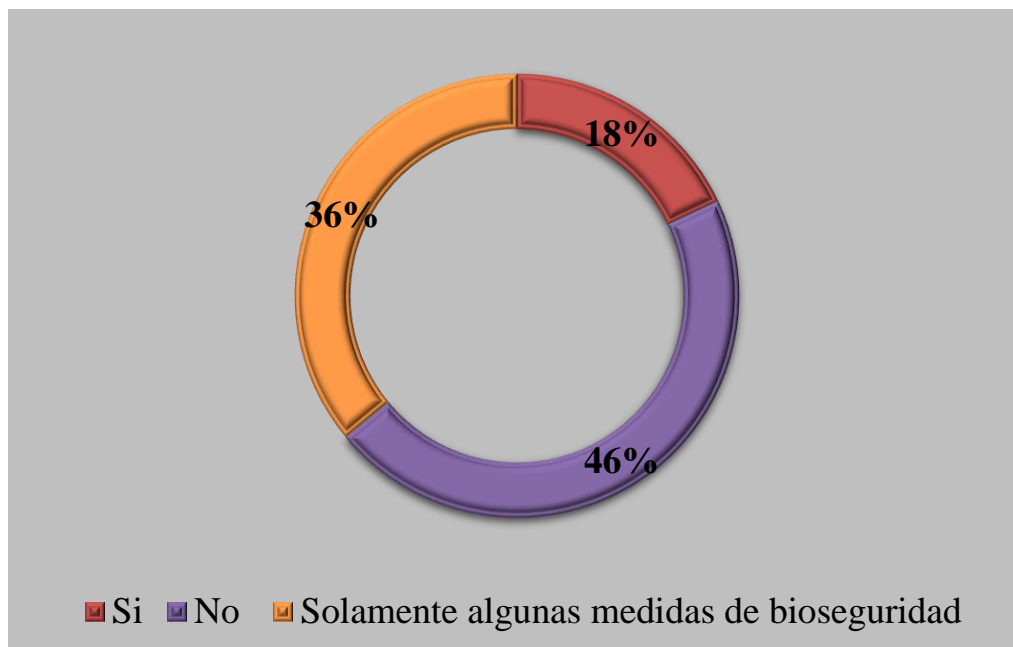


Gráfico 6.8 Implementación de medidas de bioseguridad

Unidad: Porcentajes

Base: Total muestra (n=50)

P.8 En su lugar de trabajo, ¿Implementaron todas las medidas de bioseguridad y cuidados ante la pandemia del COVID-19?

Se les preguntó a los empleados si en la empresa donde laboran implementaron todas las medidas a causa de la pandemia del COVID-19 y la respuesta con mayor porcentaje fue el “NO” con un 46%.

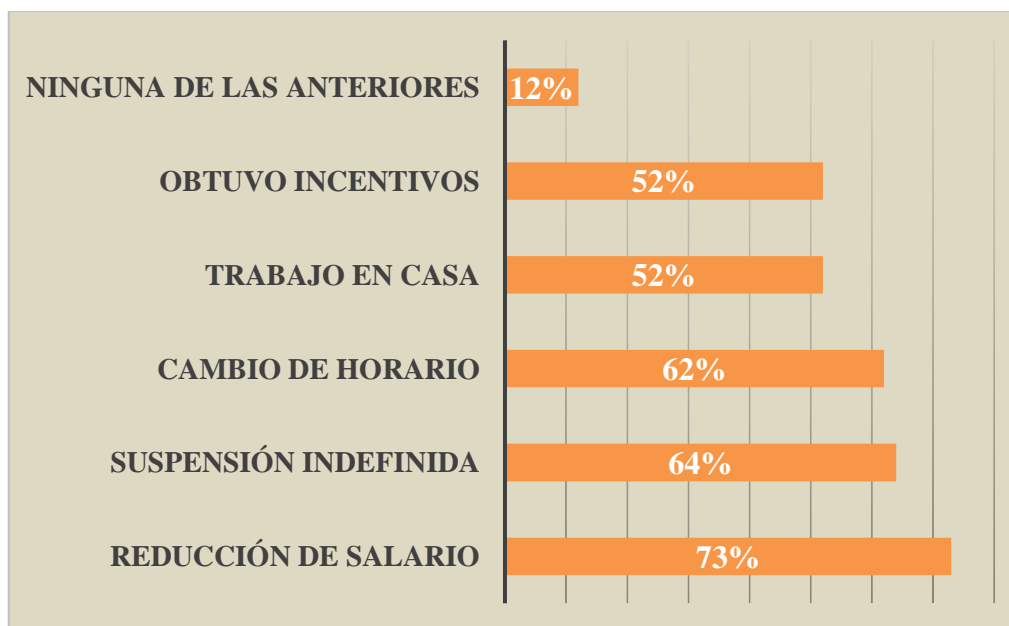


Gráfico 6.9 Medidas a tomar

Unidad: Porcentajes

Base: Total muestra (n=50)

P.9 ¿Cuáles de las siguientes medidas tomaron en la empresa donde usted labora?

La medida que la mayoría de empresas tomaron ante la pandemia fue la reducción de salario con un 73% y también la suspensión indefinida con un 64%.

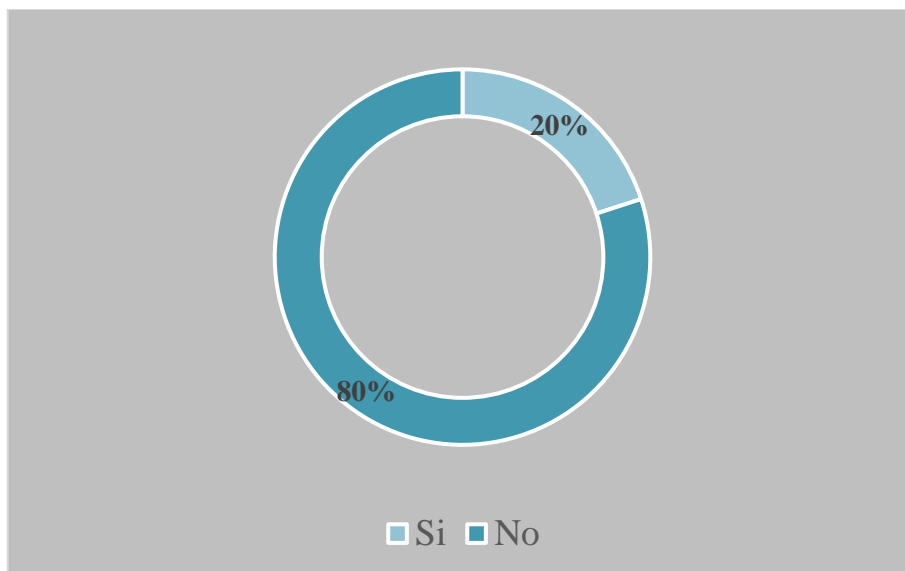


Gráfico 6.10 Respeto de horas laborales

Unidad: Porcentajes

Base: Total muestra (n=50)

P.10 En la empresa donde usted labora, ¿Han respetado las horas laborales establecidas?

El 80% responde que no se han respetado las horas laborales establecidas en la empresa, y solo un 20% menciona que si han respetado las horas de trabajo.

6.4 Transición a una nueva forma de trabajo

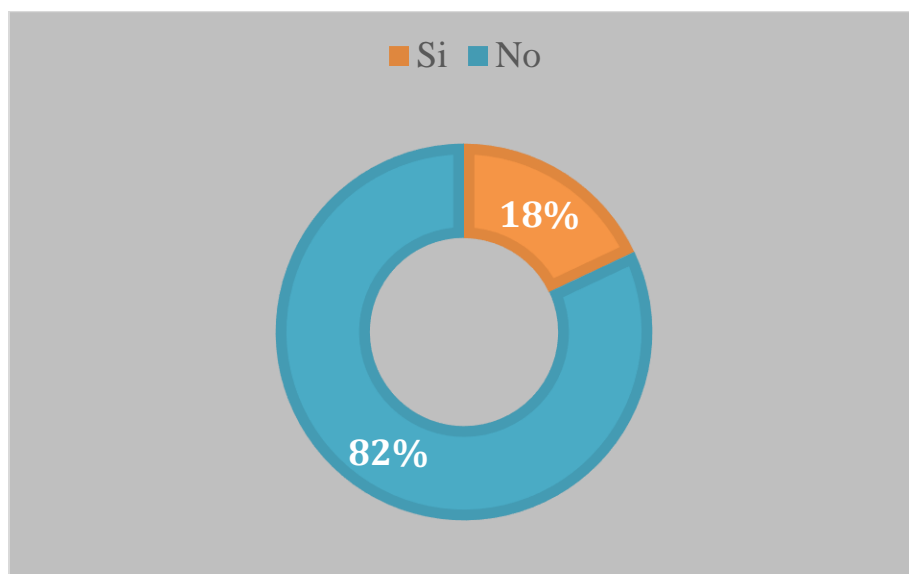


Gráfico 6.11 Capacitación previa a retomar trabajo

Unidad: Porcentajes

Base: Total muestra (n=50)

P.11 ¿Tuvo una capacitación sobre la nueva forma de trabajo previa a retomar su trabajo luego de la cuarentena exigida por las autoridades hondureñas?

El 82% dijo que no recibieron ningún tipo de capacitación previa a iniciar a trabajar de nuevo luego de la cuarentena establecida por las autoridades, sabemos que es muy importante informar a los empleados sobre la nueva forma y la nueva normalidad.

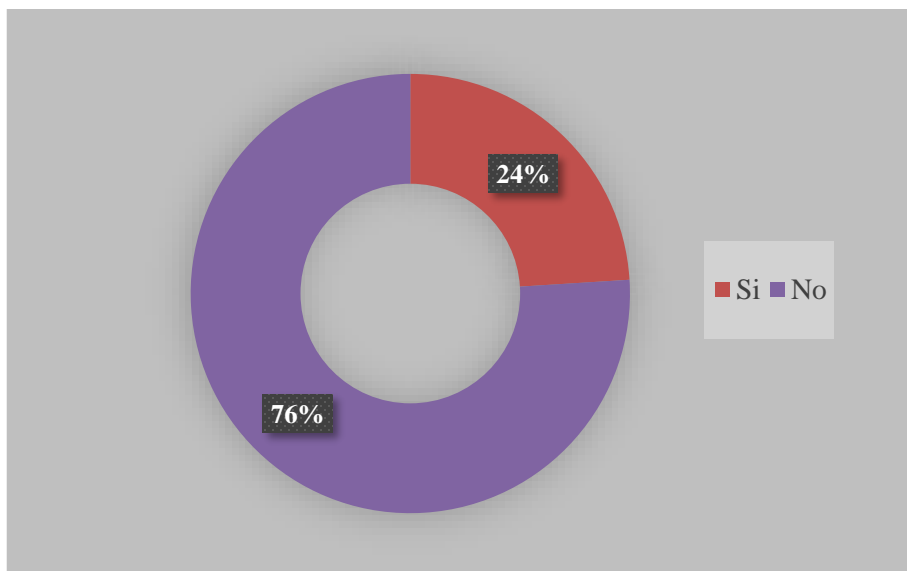


Gráfico 6.12 Equipo de trabajo

Unidad: Porcentajes

Base: Total muestra (n=50)

P.12 ¿Le asignaron nuevos instrumentos de trabajo, útiles para hacer más fácil el trabajo durante la pandemia en su oficina u hogar? (Mascarilla diaria, gel, computadora para poder hacer su trabajo desde casa, etc)

Un 76% respondió que no recibió el equipo necesario para poder retomar su trabajo con eficiencia, el equipo de trabajo es muy importante para poder realizar las asignaciones correspondientes de cada empleado.

6.1.5 Salud mental

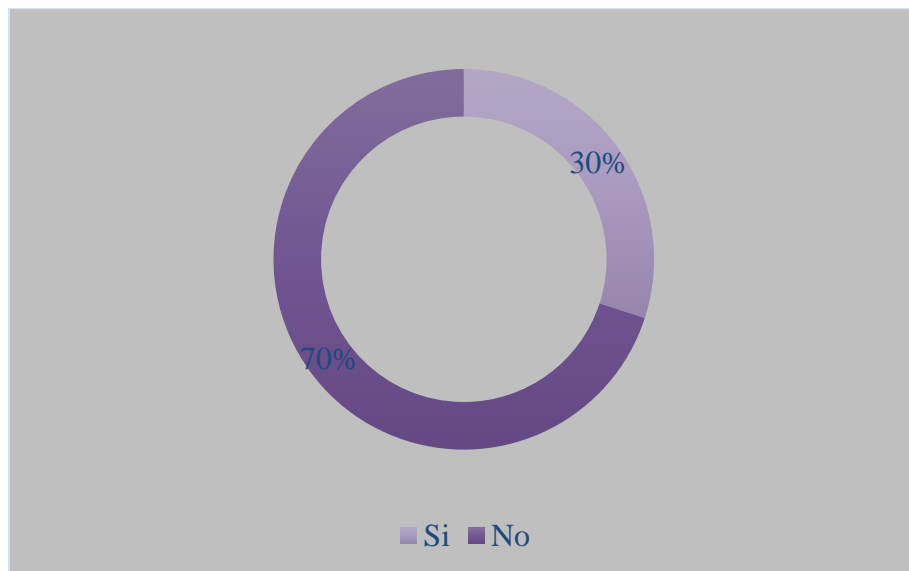


Gráfico 6.13 Directrices

Unidad: Porcentajes

Base: Total muestra (n=50)

P.13 ¿Ha recibido directrices claras de sus jefes respecto al trabajo que usted realiza?

El 70% de los encuestados responde que sus jefes no han enviado directrices claras y entendibles sobre el trabajo que cada empleado realiza en la empresa.

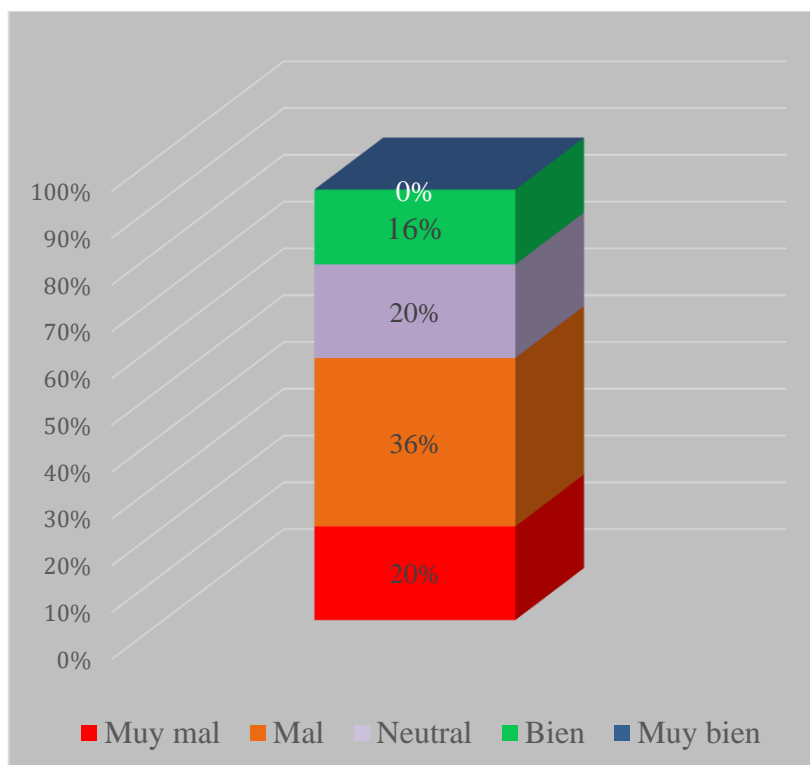


Gráfico 6.14 Cambios de trabajo a causa de la pandemia

Unidad: Porcentajes

Base: Total muestra (n=50)

P.14 En una escala del 1 al 5, siendo 1 lo muy mal y 5 lo muy bien ¿Qué tan bien se le ha guiado y enseñado respecto a los cambios y nuevas formas de trabajo durante la pandemia?

Un 36% de los encuestados afirma que ha sido “mal” guiado y enseñado al momento de hacer los cambios y las nuevas formas de trabajo durante la pandemia.

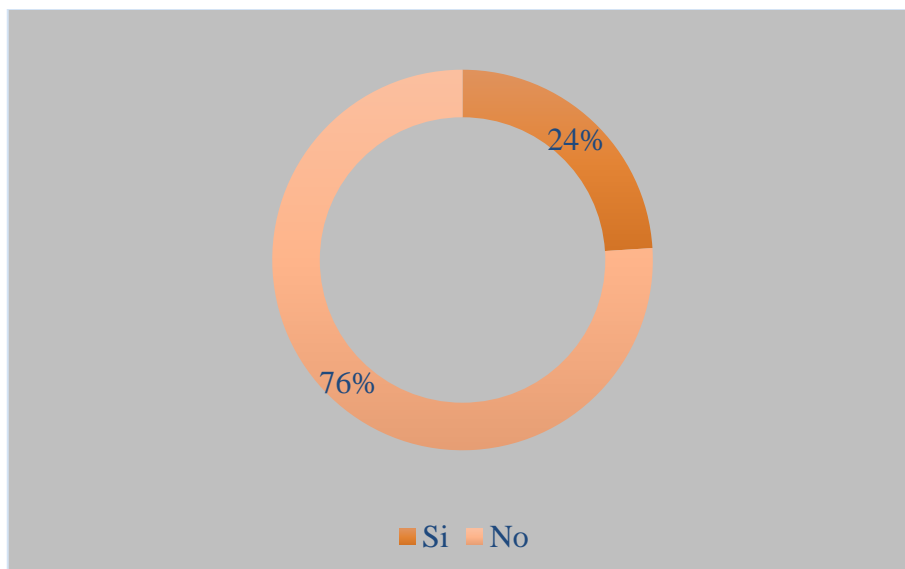


Gráfico 6.15 Objetivos de la empresa

Unidad: Porcentajes

Base: Total muestra (n=50)

P.15 Respecto a los objetivos de la empresa en la que labora, ¿Le han informado como usted aporta y ayuda a poder cumplir los objetivos que poseen como empresa?

El 76% contestó que no sabe cómo su trabajo diario puede aportar a cumplir los objetivos que la empresa tiene para crecer y expandirse más, es importante transmitir a los empleados como ellos son soporte y ayuda día a día.

6.6 Cumplimiento de metas

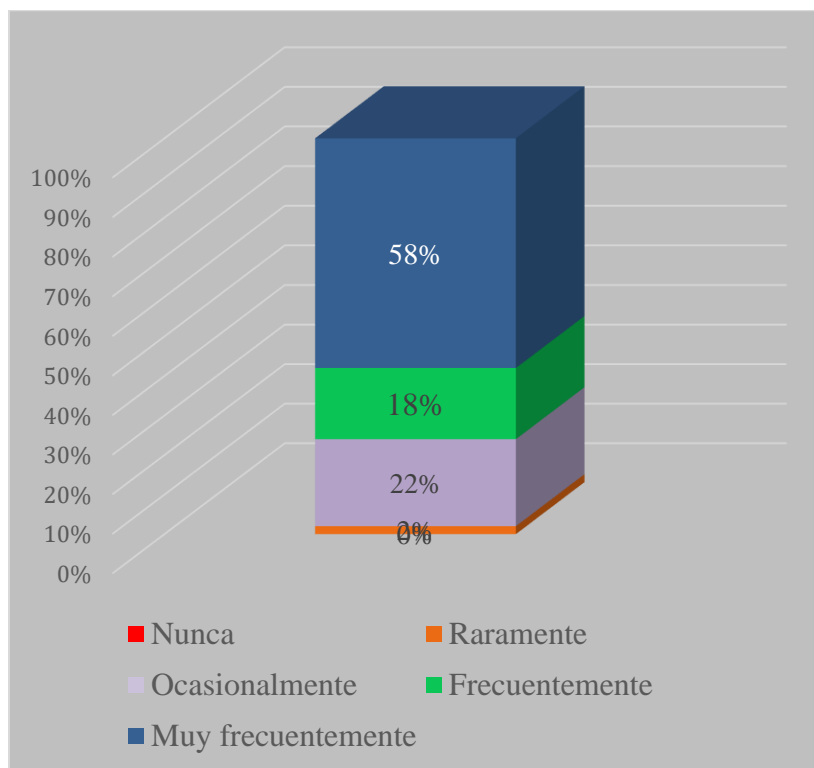


Gráfico 6.16 Decaimiento durante jornada laboral

Unidad: Porcentajes

Base: Total muestra (n=50)

P.16 En una escala del 1 al 5, siendo 1 muy frecuentemente y 5 nunca ¿Qué tan frecuentemente ha sentido pesadez, agotamiento, poca concentración, estrés o decaimiento durante su jornada laboral?

Un 58% respondió que muy frecuentemente se siente con pesadez y poca concentración al momento de trabajar diariamente, hay muchos motivos que pueden ocasionar estos resultados por eso los empleados deben estar motivados.

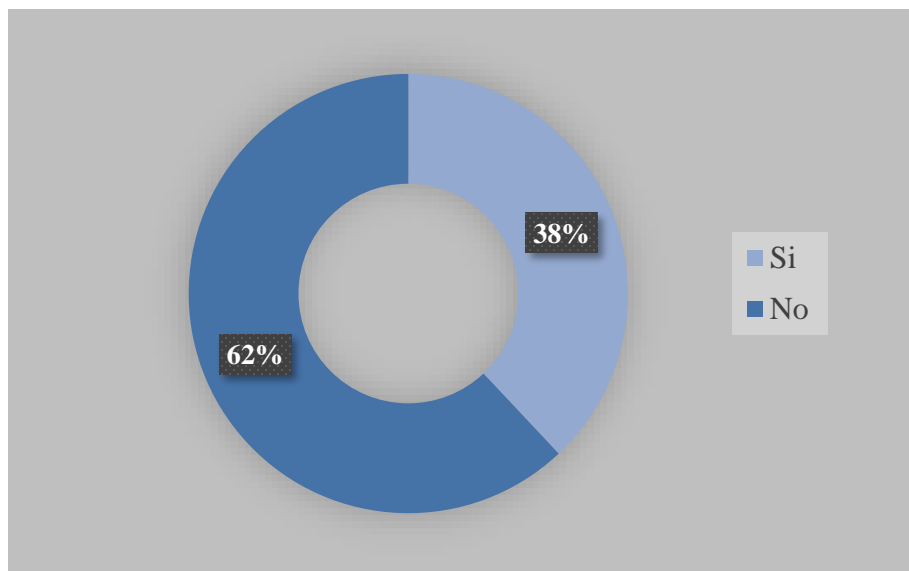


Gráfico 6.17 Metas asignadas

Unidad: Porcentajes

Base: Total muestra (n=50)

P.17 ¿Ha cumplido con éxito las metas asignadas mensualmente en su trabajo?

Un 62% de los encuestados no ha podido cumplir con éxito las metas que se les han sido asignadas en su trabajo mensualmente, esto afecta muchísimo a la empresa y también trae mayor presión al ambiente de trabajo.

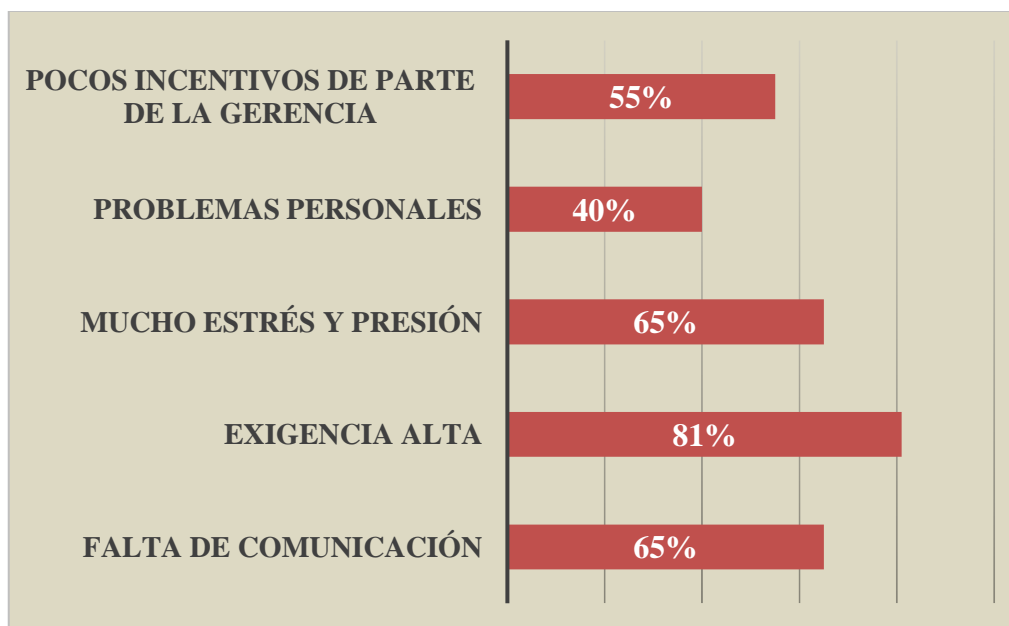


Gráfico 6.18 Metas asignadas

Unidad: Porcentajes

Base: Total muestra (n=31)

P.18 ¿Qué ha impedido que pueda cumplir las metas laborales?

Los mayores impedimentos que hay según los empleados para poder cumplir sus metas laborales son la exigencia alta con un 81% y luego sigue el estrés y falta de comunicación con un 65%.

6.7 Entrevista

6.7.1 Entrevista semiestructurada a expertos

Perfil del entrevistado

Nombre:	Lic. Fernando Velásquez
Empresa donde labora:	Grupo Azteca Honduras
Cargo que desempeña:	Jefe Personal
Profesión:	Master en Dirección Empresarial

Número	Pregunta	Respuesta
1	¿Cuentan con plan de incentivos para los empleados durante este tiempo de pandemia?	No, la empresa siempre ha contado con una política de motivación para los empleados, pero durante la pandemia, se ha eliminado este beneficio
2	¿Han suspendido, despedido o reducido el sueldo de los empleados? ¿Qué efecto ha tenido?	Si, nos hemos visto obligados a suspender, reducir salarios y despedir personal
3	¿Han capacitado a los empleados en las áreas de salud mental y sobre las nuevas modalidades de trabajo?	Contamos con plan de capacitación general, pero la modalidad de trabajo sigue siendo la misma aun estando en casa
5	¿Qué medidas de bioseguridad se les dio a los empleados?	Se les proveyó de gel anti-bacterial, y mascarilla respectivamente a cada empleado

6	¿Qué cambios tuvieron en cuanto a la modalidad de trabajo?	Se turnó el personal operativo y personal administrativo realizamos homework
7	¿Les han brindado las herramientas y recursos necesarios a los empleados para poder desempeñarse?	Sus equipos de trabajo, como ser las computadoras asignadas, y sus móviles con plan activado
8	¿Respecto a las metas que la empresa tiene, han tenido alguna modificación, aumento, reducción o se mantuvieron igual?	Si redujo las metas del personal asignado al área de negocios en el banco, y área de ventas en las tiendas
9	¿Qué puede decirme sobre las relaciones entre los empleados, con los jefes, subalternos y entre compañeros? ¿Han tenido algún cambio en el ambiente laboral?	A pesar que toda esta situación se presta para crear un ambiente de inseguridad laboral y estrés, el personal se ha mantenido con una actitud positiva
10	¿Ha sido aceptable el desempeño de los empleados?	Si nos basamos en el cumplimiento de las metas, no. Pero comprendemos lo difícil de la situación y sabemos que los empleados se están esforzando.

6.7.2 Perfil del entrevistado

Nombre:	Lic. Irma Rodríguez
Empresa donde labora:	Forever Living Products
Cargo que desempeña:	Director General Honduras
Profesión:	Lic. Negocios Internacionales

Número	Pregunta	Respuesta
1	¿Cuentan con plan de incentivos para los empleados durante este tiempo de pandemia?	No, no contamos con plan
2	¿Han suspendido, despedido o reducido el sueldo de los empleados? ¿Qué efecto ha tenido?	Si, tomamos algunas de esas medidas, como reducción del salario, descuento de las vacaciones y despidos.
3	¿Han capacitado a los empleados en las áreas de salud mental y sobre las nuevas modalidades de trabajo?	De ninguna manera
5	¿Qué medidas de bioseguridad se les dio a los empleados?	El uso de anti-bacterial y mascarillas

6	¿Qué cambios tuvieron en cuanto a la modalidad de trabajo?	La cantidad de empleados es mínima, no hay aglomeración de personal
7	¿Les han brindado las herramientas y recursos necesarios a los empleados para poder desempeñarse?	Lo básico
8	¿Respecto a las metas que la empresa tiene, han tenido alguna modificación, aumento, reducción o se mantuvieron igual?	Las metas se mantuvieron igual con la exigencia del cumplimiento
9	¿Qué puede decirme sobre las relaciones entre los empleados, con los jefes, subalternos y entre compañeros? ¿Han tenido algún cambio en el ambiente laboral?	Localmente no, a nivel regional el ambiente laboral se ha vuelto estresante
10	¿Ha sido aceptable el desempeño de los empleados?	A nivel local sí, pero en general se ha visto reducido el cumplimiento de metas

6.7.3 Perfil del entrevistado

Nombre:	Lic. Wendy Mendez
Empresa donde labora:	Instituto G Penzzoti
Cargo que desempeña:	Director Educativo y Administrativo
Profesión:	Lic. Ciencias Comerciales

Numero	Pregunta	Respuesta
1	¿Cuentan con plan de incentivos para los empleados durante este tiempo de pandemia?	Antes de la pandemia, contábamos con algunos incentivos para el personal, pero durante este año por la situación no hemos dado ningún incentivo
2	¿Han suspendido, despedido o reducido el sueldo de los empleados? ¿Qué efecto ha tenido?	Si hubo suspensiones, personal administrativo y parte de los docentes. No se redujeron los salarios, pero tuvimos que acreditar en partes. Como efecto el personal que quedo laborando estaba más estresado y cansado por la carga laboral
3	¿Han capacitado a los empleados en las áreas de salud mental y sobre las nuevas modalidades de trabajo?	Respecto a la nueva modalidad de trabajo si capacitamos a los docentes debido a que el uso de plataformas educativas y enseñanza virtual era algo completamente nuevo.
5	¿Qué medidas de bioseguridad se les dio a los empleados?	No brindamos ninguna medida, como todo el trabajo fue desde casa, no hubo obligación de ello

6	¿Qué cambios tuvieron en cuanto a la modalidad de trabajo?	Cambio todo completamente, la metodología para dar clases, convertimos las clases presenciales a clases virtuales. Todo el trabajo fue hecho desde casa
7	¿Les han brindado las herramientas y recursos necesarios a los empleados para poder desempeñarse?	Lastimosamente no, los maestros tuvieron que trabajar con sus propios recursos, su internet, celulares y saldo, y sus computadoras. Y muchos de ellos no tenían ni computadora ni internet
8	¿Respecto a las metas que la empresa tiene, han tenido alguna modificación, aumento, reducción o se mantuvieron igual?	Tuvimos aumento de metas, debido a las exigencias por parte del distrito educativo en cuanto a los alumnos
9	¿Qué puede decirme sobre las relaciones entre los empleados, con los jefes, subalternos y entre compañeros? ¿Han tenido algún cambio en el ambiente laboral?	Hay un poco de molestia de parte de los empleados hacia los directivos por ciertas decisiones injustas que se han tomado, pero eso no ha dañado el ambiente laboral entre compañeros, yo como jefe trato de mantener el mejor compañerismo posible
10	¿Ha sido aceptable el desempeño de los empleados?	Ha sido difícil, pero ellos lo están intentando

6.7.4 Perfil del entrevistado

Nombre:	Lic. Mario Cesar Ardón
Empresa donde labora:	S.C. Johnson
Cargo que desempeña:	Jefe Administrativo Honduras
Profesión:	Lic. Administración de Empresas

Numer o	Pregunta	Respuesta
1	¿Cuentan con plan de incentivos para los empleados durante este tiempo de pandemia?	Si, eventualmente compramos pizza para los empleados y sus familias, entre otros obsequios que la compañía da
2	¿Han suspendido, despedido o reducido el sueldo de los empleados? ¿Qué efecto ha tenido?	Anteriormente a la pandemia, tuvimos reducción de personal, así que durante la pandemia no nos vimos obligados a suspender a nadie
3	¿Han capacitado a los empleados en las áreas de salud mental y sobre las nuevas modalidades de trabajo?	No hemos brindado capacitaciones
5	¿Qué medidas de bioseguridad se les dio a los empleados?	Todos los empleados trabajan desde casa, ellos tendrán sus propias medidas

6	¿Qué cambios tuvieron en cuanto a la modalidad de trabajo?	No hemos tenido ningún cambio, se trabaja desde casa de la misma manera
7	¿Les han brindado las herramientas y recursos necesarios a los empleados para poder desempeñarse?	Las computadoras que se les ha asignado
8	¿Respecto a las metas que la empresa tiene, han tenido alguna modificación, aumento, reducción o se mantuvieron igual?	Las metas son las mismas, pero por las exigencias se aumentaron las horas de trabajo
9	¿Qué puede decirme sobre las relaciones entre los empleados, con los jefes, subalternos y entre compañeros? ¿Han tenido algún cambio en el ambiente laboral?	Los departamentos son de pocos empleados, eso permite un ambiente laboral estable
10	¿Ha sido aceptable el desempeño de los empleados?	Entre lo que se ha podido lograr conforme a la situación, si

6.7.5 Perfil del entrevistado

Nombre:	Lic. Esther Villanueva
Empresa donde labora:	PartnerHero America
Cargo que desempeña:	Jefe Talento Humano
Profesión:	Lic. en Psicología

Numero	Pregunta	Respuesta
1	¿Cuentan con plan de incentivos para los empleados durante este tiempo de pandemia?	Si, al comienzo de la pandemia, dimos a los empleados canasta de alimentos y un bono de emergencia
2	¿Han suspendido, despedido o reducido el sueldo de los empleados? ¿Qué efecto ha tenido?	No, solamente se hizo movilización de áreas, para no reducir el personal
3	¿Han capacitado a los empleados en las áreas de salud mental y sobre las nuevas modalidades de trabajo?	Si, capacitamos a todos sobre las nuevas metodologías de trabajo y tenemos reuniones para verificar su salud mental
5	¿Qué medidas de bioseguridad se les dio a los empleados?	Se les proveyó de mascarillas kn95

6	¿Qué cambios tuvieron en cuanto a la modalidad de trabajo?	Todos los empleados trabajan desde sus casas
7	¿Les han brindado las herramientas y recursos necesarios a los empleados para poder desempeñarse?	Sí, todos tienen en sus casas equipo provisto por la empresa
8	¿Respecto a las metas que la empresa tiene, han tenido alguna modificación, aumento, reducción o se mantuvieron igual?	Las metas se mantuvieron igual
9	¿Qué puede decirme sobre las relaciones entre los empleados, con los jefes, subalternos y entre compañeros? ¿Han tenido algún cambio en el ambiente laboral?	La relación laboral se ha mantenido, tenemos un buen ambiente
10	¿Ha sido aceptable el desempeño de los empleados?	Si el cumplimiento de metas no se redujo

6.8 Análisis de la Encuesta

Se entrevistaron a 5 encargados de recursos humanos y expertos en el tema, ellos son: Irma Rodríguez, empresas Forever Living una empresa de multinivel internacional, Fernando Velásquez, Grupo Azteca sector financiero y comercial también una empresa internacional, Wendy Mendez, Instituto G Penzzoti, sector educación Escuela y Colegio privado, Mario Ardón, S.C. Jhonson empresa internacional de abarrotes internacional, Lic. Esther Villa Nueva, PartnerHero America, empresa de servicios call center internacional.

Cada una de estas empresas cambio la modalidad de su trabajo a homework, a excepción de Forever Living que permaneció trabajando presencialmente y Grupo Azteca que turno su personal, la parte administrativa trabajando desde su casa, y la parte operativa trabajo presencial.

De las 5 empresas, 2 cuentan con un plan de incentivo para los empleados, dando bonos de alimento, 2 de las empresas aseguraron que antes de la pandemia, ellos contaban con plan de incentivos, pero este fue suspendido. Y 4 de las empresas se vieron obligadas a tomar medias como, reducción de salarios, suspensión y despidos.

Solamente 2 de las empresas se vieron obligadas a capacitar al personal, ya que trabajar desde casa no era igual que trabajar presencial, las otras 3 empresas aseguran que trabajar desde casa no cambiaba nada al trabajo que se realizaba en la oficina por lo que no necesitaban capacitar al personal. Y solamente una empresa se preocupó por capacitar y a sus empleados en el área de la salud mental así mismo de cuidar de ellos.

En cuanto a las medidas de bioseguridad, 2 de las empresas aseguran que no necesitan implementar medidas, ya que los empleados están trabajando en sus hogares, mientras que las otras 3 solamente proveyeron de mascarillas y gel anti-bacterial.

En cuanto al aprovisionamiento de equipo y herramientas de trabajo, 4 de las empresas aseguro que trabajaron desde casa con sus equipos asignados. Una de las empresas menciona que sus empleados tuvieron que buscar sus propios recursos para poder trabajar desde casa.

Solamente 1 empresa redujo las metas debido a la situación, 3 mencionaron que las metas son las mismas, pero la exigencia de su cumplimiento aumento, 1 sus metas son iguales, pero no han tenido inconveniente en su cumplimiento.

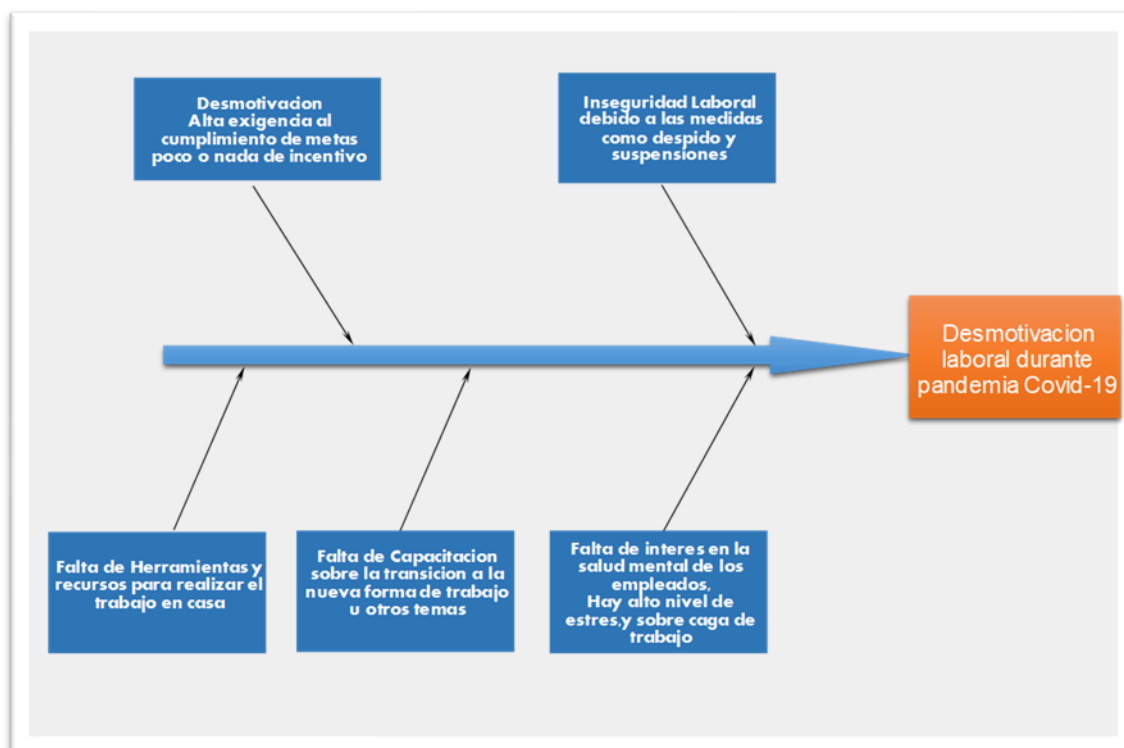


Diagrama de Ishikawa causas de la desmotivación laboral

Una pregunta que los entrevistados se les dificultó responder fue cuando se les pidió hablar sobre el desempeño de los empleados, ya que primero hacían énfasis sobre la situación difícil

que se afrontaba, para después mencionar que el desempeño era bueno de una manera excusada.

Por otra parte, se obtuvo información de fuentes primarias, personas a las que se les hizo entrevistas informales sobre su situación laboral, muchos mencionaron lo difícil que es realizar trabajo en casa, ya que, aunque contaban con las computadoras provistas por sus empleos, las líneas de internet pasaban por horas sobresaturadas.

Muchos ni siquiera contaban con servicio de internet en sus casas y tenían que gastar en recargas para sus teléfonos, o visitar algún familiar que pudiera compartir de sus líneas de internet. Y también los casos de personas que no contaban con computadoras como el ejemplo de los maestros del Instituto Penzzoti.

Sabemos que no importa cuán grande o pequeño sea el incentivo, para el empleado recibir un extra fuera de su salario es un motivante, que a largo plazo crea un compromiso con la empresa, que asegura un mayor éxito en el cumplimiento de las metas. Pero en este tiempo de crisis la mayoría de empresas suspendieron o no contaban con planes de incentivos.

Las empresas enviaron a sus trabajadores a casa y el hecho de estar en confinados y distanciados físicamente ha afectado la salud mental. Trabajar desde casa puede representar varios retos para la gente y todo afecta desde la organización que se tenga hasta si vive solo, con padres o tiene hijos o pareja, la concentración no es la misma o no es tan sencillo si te tienes que hacer cargo de las tareas del hogar, como le toco a muchos, realizar trabajo en casa, y estar pendiente de los estudios de sus hijos y la responsabilidad del hogar.

La falta de interés de parte de las empresas por la salud mental de los empleados fue notoria, al no crear campañas de concientización, y obviar cualquier tipo de capacitación para

los empleados, cuando se podía percibir los altos niveles de estrés de los empleados, estos causados por la inseguridad laboral, debido a las medidas tomadas por la empresa como despidos y suspensión laboral.

Se puede concluir que durante la crisis de la Pandemia del Covid-19 la mayoría de empleados sufría una fuerte desmotivación laboral, la alta exigencia por el cumplimiento de metas, horarios extensos de trabajo, falta de herramientas y recursos para trabajar, sobrecarga de trabajo, ambientes de trabajo hostiles, alto estrés e inseguridad laboral, solo son algunos de los motivos que podemos mencionar; y sumado a toda esta situación la falta de incentivos e interés por parte de las empresas.

7. CONCLUSIONES

1. Desempeño laboral:

Los empleados de las empresas del Distrito Central mencionaron que en el lugar donde laboran esperan mucho de ellos con un 42%, esto hace ver que existe una demanda alta en los empleados y que hay una cierta exigencia en cada uno de ellos.

2. Protección de los empleados:

El 46% mencionó que en la empresa donde labora no implementaron las medidas de bioseguridad y el 36% respondió que solamente incluyeron ciertas medidas de bioseguridad, esto afecta el rendimiento del empleado; ya que puede existir inseguridad o miedo al momento de laboral.

3. Transición a una nueva forma de trabajo

Al entrar una pandemia mundial, se debe instruir y capacitar a los recursos humanos para que estos sepan cómo será la nueva metodología de trabajo, el 82% no recibió ningún tipo de inducción ni capacitación para saber cómo trabajar o cuáles serán las metas a lograr.

4. Salud mental

El 70% de los empleados no reciben las directrices claras de lo que se espera de ellos o de las metas que deben cumplir semanalmente.

5. Cumplimiento de metas

El 58% de los empleados muy frecuentemente sienten pesadez, decaimiento, poca concentración y cansancio durante la jornada laboral; el ambiente de trabajo que existe durante esta pandemia es de pesadez y el cumplimiento de metas llega a ser ineficiente.

8. RECOMENDACIONES

1. Es de suma importancia que las empresas tengan en consideración planes de incentivos para las altas exigencias del cumplimiento de metas, enfocarse en la motivación laboral y no en la exigencia del cumplimiento de metas es una palanca que incrementa la productividad laboral.

2. Aumentar las medidas de bioseguridad, no solamente el uso de gel y mascarilla, esto ayudara a reducir el miedo y estrés de muchos empleados. Cuando se implementan todas las medidas de bio-seguridad, los empleados se sentirán más seguros en su ambiente de trabajo, y más para los que están expuestos al servicio al cliente y otras áreas las cuales se sientan expuestos a contaminación.

3. Es importante que las empresas establezcan planes de capacitación, aunque aseguren que la metodología de trabajo sigue siendo la misma al realizar el trabajo desde casa. Se debe tomar en cuenta todas las dificultades que el empleado puede afrontar, y que remotamente los encargados de dar solución, no van a poder dar soluciones prontas.

4. La empresa debe asegurarse de transmitir correctamente las estrategias, objetivos, metas, instrucciones y directrices, ya que muchos empleados aseguran que no están claros sobre las directrices a tomar.

5. Priorizar actividades para ayudar a aligerar cargas, se puede enfocar en que la compañía trabaje por objetivos y no por horarios. Esto para que los empleados puedan atender a sus familias y no estén esclavizados al trabajo.

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Areces, R. (2008). *Cognición Humana: mente, ordenadores y neuronas*. Obtenido de <http://www.psiquneed.net/NuevoPlan/general2.htm>

Br. Castañeda Blas, E. G. (2016). *aplicación de un programa de motivación*. Obtenido de file:///C:/Users/FAMILIA%20COELLO/Documents/RE_ADMI_EDGAR.CASTAÑEDA_LUCIANO.JULCA_APLICACION.MOTIVACION.LABORAL_DATOS_T046_4544_7228T.PDF

CEPAL. (s.f.). *El trabajo en tiempos de pandemia.*. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45557/4/S2000307_es.pdf

David, F. R. (2003). *Administración estratégica* .

Dr. Ghebreyesus, D. (Julio de 2020). *OPS*. Obtenido de file:///C:/Users/FAMILIA%20COELLO/Downloads/COVID-ARG_2020-07-13.pdf

Enríquez, J. (s.f.). *Protección trabajadores* . Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/20268/1/TESIS%20JOSE%20ENRIQUEZ.pdf>

Figueroba, A. (s.f.). *Psicología y mente* . Obtenido de <https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-motivaciones-david-mccllelland>

Gil-Monte, P. R. (s.f.). *Validez factorial de la adaptación al español*. Obtenido de <https://scielosp.org/pdf/spm/2002.v44n1/33-40/es>

Hernández, J. (s.f.). Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/modelo-competitividad-cinco-fuerzas-porter/>

Johnson. (2006). Obtenido de [https://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx455qlt3d2q\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1242512](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455qlt3d2q))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1242512)

López, P. (2016). Obtenido de <https://pablolopezistemas.wixsite.com/misitio/single-post/2016/11/21/%C2%BFCU%C3%81L-ENFOQUE-DARLE-A-UNA-INVESTIGACI%C3%93N>

Monferrer, D. (2013, Pag 55). *Fundamentos de Marketing*. Publicacions de la Universitat Jaume I.

mundial, B. (Junio de 2015). Obtenido de <http://documents1.worldbank.org/curated/es/668511467986292715/pdf/97361-SPANISH-WP-PUBLIC-Box391473B-ADN-Economico-de-Honduras-Version-Espanhol-09Jun2015-FINAL.pdf>

Ojeda, H. (2020). *COVID-19 y salud mental*. Obtenido de [file:///C:/Users/FAMILIA%20COELLO/Downloads/covid-19-salud-mental-venezuela%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/FAMILIA%20COELLO/Downloads/covid-19-salud-mental-venezuela%20(1).pdf)

Pérez, J. (2015). *definicion.de*. Recuperado el 2017, de <https://definicion.de/feedback/>

PORTER. (s.f.). *Estrategia competitiva*. Editorial Pirámide .

presidencial, D. d. (2020). *Despacho de comunicaciones y estrategia presidencial* . Obtenido de <https://covid19honduras.org/>

- Quiros, C. (1961). *Psicología motivación principios básicos* . Obtenido de https://www.elkar.eus/en/liburu_fitxa/funciones-activadoras-principios-basicos-de-la-motivacion/quiros-exposito-pilar/cabestrero-alonso-raul/9788480048125
- Rivera, L. (2020). *KPMG*. Obtenido de <https://home.kpmg/cr/es/home/tendencias/2020/03/gestion-impacto-covid-19/rol-departemanto-recursos-humanos.html>
- Rodriguez, E. M. (7 de Julio de 2020). Obtenido de <https://lamenteesmaravillosa.com/la-teoria-de-las-necesidades-de-mcclelland/>
- Salvatierra, H. (8 de ABRIL de 2020). *FORBES*. Obtenido de <https://forbescentroamerica.com/2020/04/08/el-covid-19-ha-generado-perdidas-por-1000-mdd-en-honduras/>
- Selye. (1934). *Psicología clínica* . Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/ar.1090580206>
- Sum, M. (s.f.). *Motivación y desempeño laboral*. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Tamayo. (2012).
- Thompson, I. (Abril de 2008). *marketing-free*. Obtenido de <https://www.marketing-free.com/precio/definicion-precio.html>
- Ulate, L. F. (s.f.). *Profesionales desbordados por su trabajo*. Obtenido de <https://www.binasss.sa.cr/revistas/ts/v32n712008/art1.pdf>

ANEXOS



Buen día, como estudiantes de la carrera de Administración de empresas del Centro de Estudios Universitario (CEUTEC), estamos realizando una investigación sobre la motivación en los empleados, les agradecemos por su tiempo y respuestas con sinceridad que a continuación se le presentarán:

1. Género

- Femenino
- Masculino

2. Edad

- 18 a 25 años
- 26 a 35 años
- 36 a 45 años
- 46 a 55 años
- Mayor de 56 años

3. ¿Qué crees que la empresa espera de ti en cuanto a dedicación y carga de trabajo?

- Mucho
- Bastante
- Normal
- Poco
- Muy poco

4. ¿Ha podido cumplir con éxito y sin ningún problema todas las asignaciones de trabajo que se le han delegado desde inicio de pandemia?

Si

No

5. ¿Cómo considera su ánimo en el trabajo desde que inició la pandemia del COVID-19?

Muy malo

Malo

Neutral

Bueno

Muy bueno

6. ¿Ha podido desarrollar sin ningún inconveniente los trabajos en equipo o la comunicación con sus compañeros de trabajo?

Si (pasar a pregunta 8)

No (pasar a pregunta 7)

7. ¿Cuáles han sido los inconvenientes al momento de trabajar en equipo?

Falta de comunicación

Compañeros tóxicos

Estrés

Compañeros que no trabajan bien

Prejuicios

Otros (especifique)

8. En su lugar de trabajo, ¿Implementaron todas las medidas de bioseguridad y cuidados ante la pandemia del COVID-19?

Si

No

Solamente algunas

9. ¿Cuáles de las siguientes medidas tomaron en la empresa donde usted labora?

Reducción de salario

Suspensión indefinida

Cambio de Horario

Trabajo en Casa

Obtuvo incentivos

Ninguna de las anteriores

10. En la empresa donde usted labora, ¿Han respetado las horas laborales?

Si

No

11. ¿Tuvo una capacitación sobre la nueva forma de trabajo previa a retomar su trabajo luego de la cuarentena exigida por las autoridades hondureñas?

Si

No

12. ¿Le asignaron nuevos instrumentos de trabajo, útiles para hacer más fácil el trabajo durante la pandemia en su oficina u hogar? (Mascarilla diaria, gel, computadora para poder hacer su trabajo desde casa, etc)

Si

No

13. ¿Ha recibido directrices claras de sus jefes respecto al trabajo que usted realiza?

Si

No

14. ¿Qué tan bien se le ha guiado y enseñado respecto a los cambios y nuevas formas de trabajo durante la pandemia?

Muy mal

Mal

Neutral

Bien

Muy bien

15. Respecto a los objetivos de la empresa en la que labora, ¿Le han informado como usted aporta y ayuda a poder cumplir los objetivos que poseen como empresa?

Si

No

16. ¿Ha sentido pesadez, agotamiento, poca concentración, estrés o decaimiento durante su jornada laboral?

Muy frecuentemente

Frecuentemente

Ocasionalmente

Raramente

Nunca

17. ¿Ha cumplido con éxito las metas asignadas mensualmente en su trabajo?

Si (finaliza encuesta)

No (pasar a pregunta 18)

18. ¿Qué ha impedido que pueda cumplir las metas laborales?

Falta de comunicación

Exigencia alta

Mucho estrés y presión

___ Problemas personales

___ Pocos incentivos de parte de la gerencia

___ Otros (especifique)