

Relación de la calidad de vida laboral y la motivación laboral y en conductores de la Empresa
Expreso San Juan de Pasto SAS.

Presentado por:

Nathalia Carolina Parra Gómez

Karen Tatiana Ojeda Criollo

Lizeth Catherine Daza Vallejo

Universidad CESMAG
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Programa de Psicología
San Juan de Pasto
2024

Relación de la calidad de vida laboral y la motivación laboral y en conductores de la Empresa
Expreso San Juan de Pasto SAS.

Presentado por:

Nathalia Carolina Parra Gómez

Karen Tatiana Ojeda Criollo

Lizeth Catherine Daza Vallejo

Docente asesor:

Yeraldy Roxana Escobar Tovar

Jurados:

Johana Suarez

Yurani Castro

Universidad CESMAG
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Programa de Psicología
San Juan de Pasto
2024

NOTA DE ACEPTACIÓN

Sonia Patricia Argoty Constain

Firma Presidente del Jurado



Firma del Jurado



Firma del Jurado

San Juan de Pasto, noviembre 2024

NOTA DE EXCLUSIÓN DE RESPONSABILIDAD INTELECTUAL

El pensamiento que se expresa en esta obra es de exclusiva responsabilidad de sus autores y no compromete la ideología de la Universidad CESMAG.

Tabla de contenido

1. Introducción	10
2. Planteamiento Del Problema.....	12
3. Justificación	14
4. Objetivos	17
5. Marco de Referencia.....	18
6. Metodología	34
7. Elementos Éticos y Bioéticos.....	40
8. Resultados	41
9. Discusión.....	61
10. Conclusiones	71
11. Recomendaciones.....	66
12. Referencias.....	69
13. Anexos.....	78

Índice de tabla

Tabla 1 Matriz de operacionalización de variables _____	36
Tabla 2. Estadísticos de calidad de vida laboral _____	42
Tabla 3. Frecuencias de la CVL _____	43
Tabla 4. Estadísticos de autonomía y afiliación _____	44
Tabla 5. Estadísticos de poder y cooperación _____	45
Tabla 6. Estadísticos de logro y hedonismo _____	45
Tabla 7. Estadísticos de exploración y seguridad _____	46
Tabla 8. Estadísticos de contribución y conservación _____	47
Tabla 9. Dimensión Autonomía y contramotivo afiliación _____	48
Tabla 10. Dimensión poder y contramotivo cooperación _____	49
Tabla 11. Dimensión Logro (LOG)- contramotivo Hedonismo (HED) _____	50
Tabla 12. Dimensión Exploración (EXP)- contramotivo Seguridad (SE) _____	52
Tabla 13. Dimensión Contribución (CTR)- contramotivo Conservación (CNS) _____	53
Tabla 14. Motivos y contramotivos relevantes _____	54
Tabla 15. Prueba kolmogorov para distribución para una muestra _____	56
Tabla 16. Coeficiente de correlación de Pearson _____	57
Tabla 17. Correlación de Spearman _____	59

Índice de graficas

Grafica 1. Frecuencia y porcentaje Autonomía _____	48
Grafica 2. Frecuencia y porcentaje afiliación _____	48
Grafica 3. Frecuencia y porcentaje poder _____	49
Grafica 4. Frecuencia y porcentaje Cooperación _____	49
Grafica 5. Frecuencia y porcentaje logro _____	50
Grafica 6. Frecuencia y porcentaje hedonismo _____	51
Grafica 7. Frecuencia y porcentaje exploración _____	52
Grafica 8. Frecuencia y porcentaje seguridad _____	52
Grafica 9. Frecuencia y porcentaje de contribución _____	53
Grafica 10. Frecuencia y porcentaje de conservación _____	53

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre la Calidad de Vida Laboral (CVL) y la Motivación Laboral (ML) en los conductores de la empresa Expreso San Juan de Pasto SAS. Se utilizaron dos instrumentos principales: la Escala de Calidad de Vida Laboral, que mide el bienestar, la salud laboral y la percepción del trabajo, y el Análisis de Perfil Motivacional (APM), que evalúa cinco motivos y cinco contramotivos; ambos instrumentos se aplicaron a los 74 conductores de la empresa. Los resultados de la escala de CVL mostraron una media de 428.93, lo que indica un nivel muy alto de calidad de vida laboral entre los conductores, reflejando condiciones laborales favorables tanto físicas como psicosociales. En cuanto a los resultados de motivación laboral, los motivos de autonomía y logro obtuvieron los mayores puntajes, lo que sugiere que los conductores valoran la independencia en la toma de decisiones y el cumplimiento de metas personales. Por otro lado, los contramotivos afiliación y hedonismo también fueron destacados, lo que indica una preferencia por la interacción social y la satisfacción personal en el entorno laboral. El análisis de correlación mostró un valor significativo moderado entre CVL y el contramotivo de afiliación (AFI) lo que resalta la importancia de sentirse aceptado para mantener un bienestar laboral. Aunque otros motivos y contramotivos presentan correlaciones débiles, estos también tienen una influencia en la calidad de vida laboral, contribuyendo al bienestar general de los trabajadores, es por ello que la calidad de vida en el trabajo (CVL) es fundamental en el entorno ocupacional, ya que algunas dimensiones de la motivación laboral (ML) influyen en la satisfacción profesional, lo que contribuye al crecimiento y la competitividad de la empresa.

Abstract

The objective of this research was to establish the relationship between Quality of Work Life (QWL) and Work Motivation (WM) in the drivers of the company Expreso San Juan de Pasto SAS. Two main instruments were used: The Quality of Work Life Scale, which measures well-being, occupational health and perception of work, and the Motivational Profile Analysis (MPA), which evaluates five motives and five counter motives; both instruments were applied to the 74 drivers of the company. the results of the QWL scale showed a mean of 428.93, which indicates a very high level of quality of work life among the drivers, reflecting favorable physical and psychosocial working conditions. As for the work motivation results, autonomy and achievement motives obtained the highest scores, suggesting that drivers value independence in decision making and accomplishment of personal goals. On the other hand, the counter motives affiliation and hedonism were also highlighted, indicating a preference for social interaction and personal satisfaction in the work environment. The correlation analysis showed a moderate significant value between LQOL and the counter-motive of affiliation (AFI), which highlights the importance of feeling accepted to maintain well-being at work. although other motives and counter-motives present weak correlations, they also have an influence on quality of life.

Palabras clave: Calidad de Vida Laboral (CVL) - Motivación Laboral (ML) – Conductores

Introducción

La presente investigación establece la relación entre la motivación laboral y la calidad de vida laboral en conductores de la Empresa Expreso San Juan de Pasto SAS, aspectos que resultaron relevantes evaluar en la empresa, dado que el contexto actual se ha caracterizado por condiciones de precariedad laboral. Esta situación se ve agravada por la falta de atención de muchas empresas hacia la salud mental de sus trabajadores. El estudio permitió observar cómo se encuentran los trabajadores en las diferentes dimensiones que componen su vida laboral y qué tan motivados y dispuestos están a desempeñar sus funciones de la mejor manera posible dentro de las condiciones laborales que enfrentan. Este tipo de estudios contribuyen a que las empresas de diversos sectores tomen mejores decisiones en cuanto al bienestar de sus colaboradores, especialmente en el sector del transporte en la ciudad de San Juan de Pasto, que ha sido poco investigado.

Autores como Alvin, E. (2018), Barragán, C. Chávez, S. & De Haro, A. M. (2012), señalan la importancia de entender estas variables y su relación, puesto que son fenómenos determinantes tanto en la salud individual de los trabajadores, como en el cumplimiento de objetivos de las empresas. Por un lado, entendiendo que la motivación es uno de los elementos que movilizan a los colaboradores a desempeñar sus labores de una manera óptima, que cumpla con las expectativas de la organización y contribuya también con el bienestar de sus compañeros.

Por otro lado, se encuentra la calidad de vida laboral, que hace referencia a las percepciones que cada trabajador tiene de sus vivencias en el ambiente de trabajo, lo que ve reflejado en su vida personal, su salud mental, física, social y emocional, abarcando condiciones objetivas, que se refieren a aspectos medibles y tangibles del trabajo, como la seguridad, la higiene, el salario y otros factores concretos y las condiciones subjetivas, que se relacionan con cómo el trabajador experimenta su entorno laboral, incluyendo sus actitudes, valores, satisfacción o insatisfacción en el trabajo y las relaciones sociales en el lugar de trabajo (Barragán, C, 2012), en donde la calidad de vida laboral busca lograr un equilibrio entre la productividad y la salud integral de cada uno de los colaboradores, reconociendo que tanto las condiciones objetivas como las subjetivas influyen en la calidad de vida del trabajador.

Con el fin de alcanzar los objetivos de este estudio, se llevó a cabo una investigación de naturaleza cuantitativa y correlacional. En este proceso, se utilizaron dos instrumentos de evaluación diseñados para la medición y evaluación de las variables de interés. Por un lado, se

desarrolló la prueba psicométrica denominada Análisis del Perfil Motivacional (APM), y para la segunda variable de estudio, se empleará la Escala de Evaluación de Calidad de Vida Laboral en el Sector Transporte. Estos cuestionarios fueron aplicados a un total de 73 trabajadores vinculados a la empresa seleccionada. Posteriormente, los datos recopilados se analizaron utilizando el software IBM-SPSS, y finalmente se utilizaron las pruebas estadísticas pertinentes con el propósito de desarrollar análisis descriptivos y determinar la significancia de las relaciones existentes entre las variables investigadas.

Tema De Investigación

Relación de la calidad de vida laboral y motivación laboral en conductores de la Empresa Expreso San Juan de Pasto SAS.

Campo De Aplicación

La presente investigación se ubica dentro del campo de la psicología organizacional, ya que principalmente está centrado en la actividad laboral de una persona y su comportamiento colectivo y las necesidades de sus trabajadores dentro de una organización (Landy y Comte, 2007), es así como se buscó analizar los procesos de la calidad de vida laboral y de motivación laboral y en conductores de la Empresa Expreso San Juan de Pasto SAS, y establecer la relación entre estos dos constructos, para así tener una lectura inicial sobre la descripción de estas variables en coherencia a lo percibido por los trabajadores de la organización objeto de estudio.

Línea De Investigación

La investigación se enmarca dentro de la línea de la psicología del trabajo en las organizaciones, la cual busca comprender el comportamiento de los seres humanos dentro de una organización desde una perspectiva individual, grupal y organizacional en los escenarios de trabajo (Grupo de investigación perspectivas psicológicas, s.f). Desde ese punto se permitió trabajar dos variables las cuales son motivación laboral y calidad de vida laboral, siendo necesario valorarlos en los conductores de la empresa Expreso de San Juan de Pasto, afiliados a la empresa de Actividades Preventivas del Transporte en Salud APETRANS SAS.

Planteamiento Del Problema

"La calidad de vida laboral representa un tema de gran relevancia en el contexto actual, dado que se encuentra en un período caracterizado por desafíos laborales. Se ha observado un incremento en la inestabilidad laboral, afectando así la consecución de las condiciones laborales óptimas que se habían alcanzado en los siglos pasados" (Robbins, Stephen y Coulter, 2013). Por otro lado, se advierte que, en ciertos sectores empresariales, la calidad de vida laboral se percibe como un aspecto ajeno a sus prioridades, ya que su enfoque principal radica en la operación del negocio, es decir, en la obtención de una rentabilidad óptima, mientras se descuidan las condiciones de trabajo y el bienestar de los empleados (Robbins y Judge, 2013).

De acuerdo con Casas y et al, (citado por Granados, 2011)

La calidad de vida laboral es un proceso dinámico y continuo en que la actividad laboral se configura de manera objetiva (lo relacionado a lo perceptible) y de manera subjetiva (lo relacionado a la interpretación del trabajador con su entorno). Se ha podido observar que ni en lo objetivo, ni en lo subjetivo las condiciones laborales sean las óptimas (p. 23).

En este sentido, la valoración de la calidad de vida laboral no solo depende de las percepciones de los trabajadores, sino también de los aspectos evidentes que provee la organización, según Assuncao et al. (2009), mediante un estudio realizado a conductores del servicio público determinaron que existen diversos factores que influyen en la calidad de vida laboral, que se constituyen en limitantes para la actividad del conductor, estos pueden estar relacionados con las largas horas de conducción de vehículos de transporte, la escasa disponibilidad de tiempo para el descanso, y cuando lo tienen, suelen ser en lugares poco adecuados desde el punto de vista físico. Además, es importante destacar que los conductores enfrentan sobrecarga laboral y horarios de trabajo indefinidos, con poca certeza acerca de días libres remunerados o períodos de vacaciones remuneradas.

En la mayoría de los casos, los conductores experimentan una falta de estabilidad en sus puestos de trabajo, lo que añade un nivel adicional de estrés e incertidumbre a sus vidas laborales. Esta falta de estabilidad puede tener un impacto negativo en su desempeño laboral y en su bienestar general (Ordaz y Maqueda, 2014).

Así mismo, se puede señalar que los conductores de transporte se distancian de sus familias debido a las extensas jornadas laborales que expresan. Por lo tanto, la motivación del conductor no estaría en estándares altos, mencionado que no se adapta a las necesidades de la

familia (Mallma et al. 2013), en este sentido, si no se tiene una buena calidad de vida laboral se verá una afectación a la calidad de vida personal, alterando así varios factores importantes que repercutirán en enfermedades físicas por el tiempo que están conduciendo, agotamiento físico y mental, menos tiempo con la familia, síntomas más altos de fatiga y cansancio, episodios de sueño repentino en el volante, poca vida social, mala condición física, salidas nocturnas regulares, trabajo por turnos y el sobrepeso que los conductores presentan por la mala alimentación.

De igual forma, es importante mencionar que la motivación laboral es un factor importante en las empresas debido a que, si ésta se encuentra en un buen nivel, los trabajadores de cada organización tienen un óptimo desempeño laboral para el desarrollo de sus tareas y las respuestas que ofrecen a determinadas situaciones (Zavaleta, 2019). Sin embargo, cuando en las organizaciones existe desmotivación laboral se puede presentar menor producción y en consecuencia gastos para la empresa lo cual es aún más preocupante debido a que ésta se transfiere a otros como en una cadena que inicia con un trabajador y de a pocos se expande en los demás, en donde poco a poco afectan ciertas condiciones internas que tienen la potencialidad de orientar y activar su comportamiento en ciertas direcciones y con cierto grado de intensidad como pueden ser necesidades psicológicas, fisiológicas, sociales, entre otras (Alvino 2018).

La motivación laboral es un factor importante dentro de las organizaciones, ya que es la que impulsa al trabajador a realizar sus actividades laborales, por lo cual se menciona que la falta de motivación lleva a que los colaboradores no se esfuercen por hacer un buen trabajo, lo que hace que disminuya la productividad, al punto de que puede llegar a reducirse hasta un 40% cuando el trabajador no está comprometido, lo que ocasiona un bajo rendimiento individual y colectivo (Orozco et al. 2013).

Así mismo se menciona que la falta de motivación es una de las principales causas de la rotación del personal, poca colaboración, falta de compañerismo o trabajo en equipo y presentan aislamiento social, lo que disminuye la productividad afectando así negativamente los resultados de la empresa (Orozco et al. 2013). En este sentido, la motivación laboral se elige como la fuerza impulsora que conduce al trabajador a llevar a cabo tareas específicas con el fin de alcanzar los objetivos de la empresa. La obtención de reconocimiento por parte de los superiores y compañeros representan una de las principales fuentes de motivación, dado que un empleado motivado se esforzará por cumplir sus metas personales y contribuir a las expectativas de la

empresa. Esta mejora en la motivación no solo influye en el bienestar del individuo, sino que también tiene un impacto positivo en la productividad de la organización en su conjunto.

Es relevante destacar que la falta de evaluación de la motivación laboral puede convertirse en un problema significativo. En el contexto de esta discusión, no se ha realizado una evaluación previa, lo que agrega un componente crítico a la gestión de la calidad de vida laboral.

Por último, resulta fundamental llevar a cabo una investigación de la calidad de vida laboral y la motivación laboral en la población de conductores debido a que estas dos dimensiones pueden verse seriamente afectadas por las diversas situaciones que se han mencionado, como las largas jornadas de conducción, la falta de descanso adecuado, la inestabilidad laboral y la ausencia de días libres remunerados, entre otros, dejando consecuencias personales y colectivas haciendo que estas cuestiones impacten directamente en la eficiencia y seguridad de las operaciones de transporte, siendo esenciales para el éxito a largo plazo de las empresas en esta industria.

Formulación Del Problema

¿Cuál es la relación entre calidad de vida laboral y motivación laboral en conductores de la Empresa Expreso San Juan de Pasto SAS?

Hipótesis

Hipótesis De Trabajo: Existe relación entre calidad de vida laboral y motivación laboral en conductores de la Empresa Expreso San Juan de Pasto SAS.

Hipótesis Nula: No existe relación entre la calidad de vida laboral y motivación laboral en conductores de la Empresa Expreso San Juan de Pasto SAS.

Justificación

La investigación se enfoca en establecer la relación entre la calidad de vida laboral y motivación laboral en los conductores de la Empresa Exp. San Juan de Pasto SAS. El propósito fundamental de este estudio radica en la búsqueda de cumplir con este objetivo, debido a que las organizaciones buscan constantemente mejorar tanto la calidad de vida como la motivación de sus colaboradores, siendo factores esenciales para el bienestar de los trabajadores y, a su vez, contribuyendo a un entorno laboral más productivo y satisfactorio. Según Stephen (2013), la importancia de la motivación es evidente, ya que existen estímulos que mueven a la persona a

realizar determinadas acciones y a persistir en ellas para alcanzar las metas de la organización, satisfacer necesidades personales y contribuir al éxito empresarial, buscando así la autorrealización a partir de oportunidades de desarrollo y crecimiento personal como profesional dentro de las organizaciones, para lo cual el estudio de la calidad de vida laboral se convierte en el instrumento el cual permitirá evaluar factores que son bienestar laboral y estilos de vida saludable (Oviedo et al, 2016). Así pues, es importante mencionar que, si se desea tener un buen grado de éxito y un buen desempeño empresarial y dar cumplimiento de los objetivos organizacionales, el trabajador debe estar motivado para un mejor rendimiento y mayor productividad para el ámbito organizacional (Stoner, 2016).

Dadas las posiciones novedosas de la motivación humana, el trabajador de una organización debe conocer sus deberes, los riesgos y sus funciones, para comprender mejor su comportamiento es esencial que las metas organizacionales sean similares o estén relacionadas con el impulso o la iniciativa para lograr un alto nivel de motivación de los trabajadores (Robbins, 1999); de lo anterior, parte la obligación de conocer las necesidades y componentes motivacionales de los colaboradores para poder diseñar actividades que permitan satisfacer cada una de las necesidades de los asistentes dentro de la organización.

Los factores motivacionales intrínsecos comprenden sentimientos relacionados con la satisfacción, como el crecimiento individual, el reconocimiento profesional y las necesidades de autorrealización que la persona relaciona con el desempeño de su trabajo (Robbins, 1999).

Las actividades intrínsecamente motivadoras generalmente poseen características como complejidad, novedad e imprevisibilidad. La introducción de estímulos y eventos nuevos suscita la curiosidad y la inclinación a la exploración en las personas, ya que estas cualidades fomentan la investigación y, en última instancia, la motivación personal (Reeve, 1994).

Asimismo, la conducta humana está intrínsecamente orientada hacia la consecución de metas. En este sentido, cuando un trabajador se encuentra motivado, dirigirá sus esfuerzos hacia el logro de los objetivos de la empresa, considerándolos como parte integral de sus propias metas individuales (García, 2012). Lo anterior exige un mayor esfuerzo y rendimiento por parte del trabajador, de manera que sea capaz de establecer estrategias en las que sus conocimientos se alineen a los objetivos de la empresa, (Vilca Zelada, 2018), ya que estos buscan la autorrealización a partir de oportunidades de desarrollo y crecimiento personal como profesional dentro de las organizaciones, para lo cual el estudio de la calidad de vida laboral se convierte en

el instrumento para comprender qué necesidades se deben buscar satisfacer en los empleados y que este se convierta en el recurso primordial de las organizaciones en pro de alcanzar la productividad y rentabilidad propuestas (Aquino, et al 2017). Por tal motivo se busca no sólo movilizar el trabajo hacia el logro de las metas organizacionales, sino que se reconozca el esfuerzo y las necesidades del equipo, y que se promueva la comunicación como elemento esencial para la creación de buenas relaciones entre compañeros y clientes, para la mejora de la productividad y el desarrollo de la creatividad, que es uno de los elementos fundamentales para la realización personal.

Por su parte, Peiro (2014), afirma que:

La calidad de vida laboral vista desde un enfoque multidimensional alude a como aquel entorno o medio donde se vivencia un ambiente productivo y satisfactorio desde los aspectos subjetivos y objetivos y su influencia en las diferentes componentes del sujeto en su medio de trabajo (p.23).

Con lo anteriormente mencionado, se hace referencia a que la calidad de vida laboral tiene como propósito salvaguardar el bienestar físico, mental, social, y por consecuente, laboral de los trabajadores para que se encuentren en condiciones óptimas de trabajo en el desarrollo del mismo, a nivel social que exista una comunicación asertiva entre compañeros y personal como tal, y a nivel mental donde los trabajadores puedan desarrollar sus competencias y habilidades para así lograr desarrollar los objetivos propuestos en la organización de manera más eficiente y satisfactoria, con el cumplimiento de esto da pie a evitar la presencia de alteraciones en el ambiente de trabajo así mismo enfermedades como la ansiedad, el estrés entre otras.

Finalmente, el aporte que se hace desde el presente proyecto a la psicología organizacional, es que la relación entre la motivación laboral y la calidad de vida laboral no se ha investigado en el contexto de una empresa de transporte en la ciudad San Juan de Pasto, con lo cual contribuyo al estudio de dos áreas las cuales están formadas por sus 5 motivos los cuales son, autonomía, poder, logro, exploración y contribución estos están dentro del área de aproximación, luego están los 5 contramotivos que son, afiliación, cooperación, hedonismo, seguridad y conservación que están dentro del área de evitación, mientras que en la calidad de vida se relacionaría con salud personal, bienestar laboral y percepción del trabajo; lo que posibilitó estudiar la relación entre estas dos variables, además de que no solo se beneficiaría la empresa sino que se tomara en

cuenta a sus trabajadores como personas importantes para el estudio de estas dos variables, ya que por el hecho de tener una buena calidad de vida laboral los trabajadores se mantendrán activos y esto permitirá la reducción de fatiga a la hora de realizar alguna actividad.

Es importante mencionar que una buena calidad de vida laboral, contribuye al equilibrio emocional de los colaboradores, lo que a su vez les permite tomar decisiones más acertadas y mantener una buena salud mental. Esto no solo beneficia a los trabajadores en el desempeño de sus tareas, sino que también mejora la calidad de vida en el entorno laboral en general.

Un aspecto crucial es que una calidad de vida laboral positiva aumenta la productividad de los trabajadores y fomenta su atención, motivación y bienestar generando un ambiente laboral favorable, con menos gastos de salud y un menor ausentismo, siendo un objetivo importante para cualquier empresa. Además, el reconocimiento y la valoración del trabajo de los colaboradores son componentes clave para mantener la motivación de la fuerza laboral.

Para las empresas, esto se traduce en una mejora de la productividad y una mayor competitividad en el mercado, lo que a su vez promueve la innovación. Asimismo, los trabajadores se benefician a nivel personal, debido a que una mejor calidad de vida laboral conlleva una mejora en la salud y un aumento de energía para llevar a cabo sus tareas con mayor eficacia.

Realizar una investigación en un sector previamente no explorado proporciona una valiosa oportunidad para identificar factores que influyen en la motivación y calidad de vida laboral, permitiendo a las empresas encontrar alternativas y soluciones para motivar a sus trabajadores de manera más efectiva (BusinessHook, 2021).

Objetivos

Objetivo General

Establecer la relación entre calidad de vida laboral y motivación laboral en conductores de la Empresa Expreso San Juan de Pasto SAS.

Objetivos Específicos:

- Identificar el nivel de calidad de vida laboral en conductores de la Empresa Expreso San Juan de Pasto SAS.

- Describir el nivel de motivación laboral que tienen los conductores de la Empresa Expreso San Juan de Pasto SAS.
- Determinar la relación entre calidad de vida laboral y las dimensiones de motivación laboral en conductores de la Empresa Expreso San Juan de Pasto SAS.

Marco de Referencia

En el presente marco de antecedentes se mostrarán investigaciones relacionadas a Calidad de Vida Laboral (CVL) y Motivación Laboral (ML) de forma independiente debido a que existe un bajo número de estudios que aborden la relación de estas variables en empresas de transporte.

A nivel internacional, se encuentra el artículo denominado "Evaluación de la calidad de vida laboral entre los maquinistas de la sección Keshesh del Ferrocarril Iraní", que tuvo como objetivo evaluar la calidad de vida laboral de los maquinistas y determinar sus factores influyentes desde el método descriptivo-analítico y transversal, utilizando el instrumento de Calidad de Vida Laboral: escalas y encuestas organizativas basadas en la investigación (QoWL), en donde se evaluaron cinco factores de Control en el Trabajo, Bienestar General, Interfaz Hogar-Trabajo, Satisfacción Laboral y Profesional, Estrés en el Trabajo y Condiciones de Trabajo, encontrando como resultados que, las condiciones de trabajo y la interfaz hogar-trabajo con una puntuación media de 1,37 y 2 fueron los factores de calidad de vida más críticos, respectivamente. Además, no se observaron relaciones significativas entre las variables demográficas y de antecedentes y la puntuación total de CVL, (Mazloumi et al., 2014).

El aporte de esta investigación se centra en los resultados obtenidos al aplicar la prueba QoWL a los conductores en la sección Keshesh del Ferrocarril de Irán. Donde en general se observa que la calidad de vida laboral ha obtenido un bajo valor, lo cual implica un mal estado psicológico y una baja productividad en los colaboradores, por ende, la calidad de vida en el ámbito laboral es de gran importancia, ya que garantiza beneficios mutuos tanto para la organización como para los empleados. Al mejorar la calidad de vida laboral, se empodera a los colaboradores y se reduce el estrés, tanto físico como psicosocial, así como los problemas relacionados con la salud mental. Esto tiene como resultado un aumento en los niveles de productividad de las empresas.

También se encuentra la investigación denominada "Percepciones en la Motivación de los Trabajadores de la Construcción en Hermosillo, Sonora", llevado a cabo en México. Este

estudio tiene como objetivo identificar los factores clave que influyen en la motivación del personal obrero involucrado en la construcción de edificaciones, utilizando un método no experimental, de campo, descriptivo y correlacional logrando determinar que los motivadores eran elementos que enriquecen el trabajo de una persona encontrando cinco factores que fueron determinantes de la motivación laboral, como son el reconocimiento, el logro, trabajo mismo, la responsabilidad y el progreso, los cuales se asocian con efectos positivos a largo plazo en el desempeño laboral, generando una motivación duradera y un incremento en la productividad (Gawel, 1997; Montenegro, 2016; Aguirre, Andrade y Castro, 2005).

El aporte que realiza el estudio citado a esta investigación se enfoca en el conocimiento de que estos 5 motivos influyen de forma importante en la población, el cual es un aspecto que podría corroborar luego en nuestra investigación.

Por su parte, Barragan et al. (2012), desarrolló un trabajo que se denomina Calidad de vida laboral de Conductores de Pasaje Foráneo, tiene como objetivo identificar el nivel de satisfacción de la calidad de vida laboral percibida por los conductores de pasaje foráneo. En donde se realizó un estudio descriptivo y transversal en conductores de una empresa de autotransporte de pasaje foráneo, con un total de 120 conductores en Jalisco, México, de agosto de 2009 a julio de 2010; se censó a los conductores con el puesto de postureros, dando un total de 18 trabajadores masculinos en su totalidad.

Las variables relacionadas con la calidad de vida laboral fueron: soporte institucional, seguridad laboral, integración al puesto, satisfacción laboral, bienestar logrado, desarrollo personal y administración del tiempo libre. Así mismo, se menciona que los instrumentos utilizados para la recolección de los datos fueron, para la calidad de vida laboral, se aplicó el CVT-GOHISALO, instrumento realizado por González, Hidalgo, Salazar y Preciado en 2009, creado específicamente para medir calidad de vida en el trabajo; instrumento constituido por 74 ítems, los cuales se agrupan en 7 dimensiones: soporte institucional, seguridad laboral, integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre, las cuales se pueden valorar de manera independiente. Los ítems se encuentran agrupados por tipo de respuesta, las cuales se encuentran en escala tipo Likert de 0 (la peor calificación) hasta 4 (la mejor calificación). Los resultados obtenidos en la medición de satisfacción en la calidad de vida laboral percibida por los conductores, sólo la

dimensión de seguridad en el trabajo tuvo un nivel de satisfacción media con un 50 % (9), percibiendo a las demás dimensiones con un nivel de baja satisfacción, así mismo, agruparon las frecuencias de cada una de las dimensiones en percepción de satisfacción de calidad de vida laboral alta, media y baja, obteniéndose en el análisis descriptivo que sólo la dimensión de seguridad en el trabajo reportó un porcentaje significativo con un nivel de satisfacción media, y las demás reportaron altos porcentajes en el nivel de satisfacción baja, siendo la de administración del tiempo libre la percibida con menor satisfacción.

La única dimensión percibida con un nivel de satisfacción media fue la de seguridad en el trabajo, la cual engloba aspectos como el salario, contrato, equipo de trabajo y la capacitación. Por lo anterior se deduce que los conductores se sienten más satisfechos con lo que serían los componentes objetivos del trabajo, y los componentes subjetivos producen en ellos una mala percepción de la calidad de vida laboral.

El aporte que realiza el estudio citado se enfoca en identificar el nivel de satisfacción de la calidad de vida laboral percibida por los conductores, tomando las siguientes dimensiones: soporte institucional, seguridad laboral, integración al puesto, satisfacción laboral, bienestar logrado, desarrollo personal y administración del tiempo libre. Con lo que se podría medir la calidad de vida, ya que en los resultados obtenidos se deduce que los conductores se sienten más satisfechos con lo que serían los componentes objetivos del trabajo, y los componentes subjetivos producen en ellos una mala percepción de la calidad de vida laboral. Lo cual permite medir desde los componentes objetivos la calidad de vida laboral.

Siguiendo con lo anterior, también se hace alusión al estudio denominado Calidad de vida laboral del grupo ocupacional conductores de buses de la empresa de transportes LINEA S.A., en la ciudad de Trujillo -2020, realizado en Perú (Salvatierra, 2020), el cual tiene como objetivo Establecer el nivel de calidad de vida laboral del grupo ocupacional conductores de buses de la empresa de transportes LÍNEA S.A, teniendo en cuenta el método Transaccional – descriptivo, no experimental, aplicando un cuestionario para medir la percepción sobre la calidad de vida en el trabajo con 74 preguntas divididas en 7 dimensiones, identificando que el nivel de calidad de vida en el trabajo según la percepción de los conductores de la empresa de transportes LINEA S.A., en la ciudad de Trujillo es medio con un 62% , con respecto a cada una de las dimensiones que se tiene; los resultados fueron: soporte institucional un nivel medio con un 43%, seguridad en el trabajo un nivel medio con un 53%, integración al puesto un nivel medio con 66%,

satisfacción por el trabajo nivel medio con un 86%, bienestar logrado un nivel medio con un 63%, desarrollo personal un nivel medio con un 74% y tiempo libre un nivel medio con un 66%.

Por lo anterior, este antecedente proporciona información en la cual Costello y Suarez (2015), consideran que las empresas deben tener en cuenta y mejorar todas las dimensiones de la calidad de vida laboral puesto que los conductores potenciales, a menudo dudan en aceptar un trabajo que requiere mucho tiempo fuera de casa así como los empresarios del autotransporte y los conductores los cuales tienen la capacidad de tomar acciones para ayudar a mejorar sus condiciones laborales y de salud, permitiéndoles integrar diferentes aspectos de su vida a favor de una buena calidad de vida laboral.

Otro estudio importante que se debe hacer presente es la Calidad de vida laboral y burnout en conductores de una empresa de transporte de la Provincia de Huaral, 2018 (Belveder, 2018) Realizado en Lima – Perú con el objetivo de determinar la relación entre calidad de vida laboral y burnout en conductores de una empresa de transporte de la Provincia de Huaral, 2018. El estudio realizado fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, de nivel básico, con un diseño no experimental de corte transversal. Para esta investigación se utilizaron dos instrumentos, para evaluar la variable calidad de vida laboral se utilizó la Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral de Easton y Van Laar (2012), adaptado por Riega (2013), y para medir la variable burnout como técnica de recopilación de datos fue el Inventario de Burnout de Maslach – MBI (1982), adaptado por Vizcardo (2016). Como resultado principal tenemos que no existe correlación entre las variables de estudio presentando ($\text{Chi-cuadrado}=4.147$, $p=0.386 > 0.05$) indicando que las variables actúan de manera independiente.

El aporte a esta investigación son sus resultados, teniendo en cuenta que al decir que no hay correlación entre las dos variables medibles, existe la posibilidad de que, en este nuevo estudio, que tiene una de las de las variables diferentes tampoco exista correlación entre sí, dando luz verde a la importancia de descubrir si verdaderamente existe una relación entre motivación laboral y calidad de vida laboral.

Otro de los antecedentes que se toma, es el estudio titulado Determinación del clima organizacional con relación a la motivación y calidad de vida laboral en La Empresa Distribuciones QUINPAO SAS, de Ocaña Norte del Santander, Con el objetivo de Determinar el clima organizacional con relación a la motivación y la calidad de vida laboral en la empresa distribuciones Quinpao S.A.S, de Ocaña, Norte de Santander, utilizando la investigación

descriptiva con un enfoque cuantitativo, siguiendo el método científico clásico y encontrando que el clima laboral percibido por los trabajadores de la empresa Distribuciones Quinpao S.A.S, es bueno para la mayoría, aunque no se puede desconocer que se deben mejorar ciertos aspectos al interior de la organización, como es la planeación de los procesos, evaluación de resultados, programas motivacionales y sistemas de comunicación interna. Por otro lado, la calidad de vida de los empleados de la empresa Distribuciones Quinpao S.A.S, con relación al clima organizacional, se evidencio que el bienestar laboral de los empleados, permite a la organización orientar sus recursos para enfrentar los problemas de los trabajadores, para el logro de sus objetivos.

El aporte que le brinda a este proceso investigativo es que se puede evaluar las condiciones internas o externas del trabajador ya que hacen parte importante para medir el nivel de motivación de los trabajadores. Por lo tanto, se debe mencionar que los factores motivacionales son muy importantes, ya que estos hacen que la empresa obtenga beneficios a su favor al corto y largo tiempo, haciéndola competitiva, demostrando suficiente capacidad innovadora y configurando competencias esenciales. Éstas son resultado de la combinación de tres competencias básicas distintivas como son clima organizacional, calidad de vida y motivación laborales.

A continuación, se hace la presentación de un segundo antecedente nacional, el cual se denomina “La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales” (Cruz J, 2018). Realizado en Barranquilla y con el objetivo de realizar una valoración de la percepción de los trabajadores respecto a sus ambientes de trabajo, en donde su metodología fue un análisis documental de la literatura relacionado con la temática bajo estudio ya que, de acuerdo con Martínez (2011), las ciencias sociales requieren del análisis de documentos y reflexiones sobre los conceptos ya existentes y se realizó una búsqueda de artículos científicos publicados en los últimos siete años, en función de la calidad de vida laboral, así como en repositorios científicos. Los resultados encontrados fueron que existen variables dependientes con la que se puede relacionar el estudio de la calidad de vida laboral como, por ejemplo, el coaching gerencial, el liderazgo, la responsabilidad social, la equidad, la eficiencia y la productividad, las cuales, en su mayoría, intentan describir cómo el éxito organizacional actual se basa en la percepción positiva de los conductores hacia las condiciones físicas y emocionales de sus puestos de trabajo como lo pueden ser la satisfacción laboral, la

motivación, el compromiso organizacional, la remuneración, las oportunidades de desarrollo profesional, el equilibrio de roles trabajo-familia, la seguridad y las interacciones sociales en el lugar de trabajo, razón por la cual la CVL es tan indispensable (Argüelles et al, 2015).

El aporte que realiza este antecedente a la presente investigación, mediante la revisión sistemática, es que es esencial el estudio de la motivación y calidad de vida laboral de los trabajadores, para que así las organizaciones actuales tengan bases sobre los factores que promueven la percepción positiva de los colaboradores en lo que respecta a las condiciones físicas y emocionales de sus puestos de trabajo convirtiéndolos en un elemento esencial en el contexto de la calidad de vida laboral (CVL). Por lo tanto, se destaca que, si los trabajadores tienen una perspectiva favorable de su entorno laboral y de las condiciones en las que desarrollan sus labores, esto tendrá un impacto positivo en su calidad de vida. Además, resulta fundamental para las organizaciones comprender que los factores que pueden contribuir a que sus trabajadores les permita mantener una buena calidad de vida laboral. Sumado a esto, autores como Argüelles et al. (2015) denotan la importancia del soporte institucional dentro del estudio de la calidad de vida laboral, ya que en la medida en que las organizaciones provean a sus colaboradores de lo que necesitan, la CVL tenderá a ser percibida altamente satisfactoria. De la misma forma, Suescún-Carrero et al. (2016) coincide con esta conclusión, y es que se vuelve un factor determinante para la satisfacción laboral. Por lo cual da a la investigación un aporte sistemático por lo cual se le da importancia al trabajo y que además todas las variables con las que se relaciona la CVL tienden a buscar el equilibrio en el sano funcionamiento de la organización (Surienty et al., 2014).

También se tiene en cuenta otro trabajo que se titula como Motivación laboral en conductores de una empresa transportadora del sector logístico en la ciudad de Medellín llevado a cabo por Montoya (2019), con el objetivo de describir los aspectos motivacionales presentes en los conductores de una empresa transportadora del sector logístico en la ciudad de Medellín, con un enfoque cuantitativo y de alcance descriptivo, de diseño no experimental, utilizando el instrumento Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT) Toro (1992), teniendo en cuenta que identifica y valora objetivamente 15 factores de motivación ligados a la motivación interna y motivación externa, concluyendo que los conductores se encuentran medianamente motivados, en el primer factor encontramos que la motivación interna con una puntuación alta es el reconocimiento, por su lado el que puntea más bajo es el logro. Por su parte en los medios

preferidos la aceptación a la norma presenta una puntuación alta, mientras la expectativa es quien nos da el porcentaje más bajo.

Por consiguiente, su contribución a esta investigación radica en arrojar luz sobre la relevancia de la motivación laboral en el contexto de los conductores. Esto, a su vez, abre la puerta para identificar y potenciar diversas áreas que les permitirán experimentar su trabajo de manera más satisfactorio, fomentando así su compromiso y bienestar al desempeñar su profesión con responsabilidad.

Para terminar se expone un último antecedente nacional el cual tiene por nombre La calidad de vida laboral en la motivación del talento humano en organizaciones el sector transporte masivo urbano, tiene como objetivo determinar la influencia de la calidad de vida laboral en la motivación del talento humano en organizaciones del sector transporte masivo urbano en la ciudad de Bogotá con una metodología de enfoque cuantitativo teniendo en cuenta que se aplica la encuesta “Calidad de vida laboral y motivación en el trabajo”, cuenta con preguntas tipo Likert compuesto por las siguientes temáticas: calidad de vida laboral, compuesto por 2 ítems, .motivación, compuesto por 3 ítems y otros, compuesto por 2 ítems, cada ítem indaga cada uno de los aspectos y son calificados por escalas de totalmente en desacuerdo a totalmente de acuerdo, valoraciones de sí y no y de selección múltiple, a empleados operativos y administrativos de empresas del sector transporte masivo urbano de la ciudad de Bogotá. A través de la encuesta se evidencian los siguientes motivadores que afirman que hay una influencia entre calidad de vida laboral y motivación: Capacitación 80% de las personas encuestadas estuvieron de acuerdo en que la organización hay oportunidad de formación continua, así mismo, oportunidades de ascenso y promoción 74% de las personas encuestadas estuvieron de acuerdo en que la organización hay oportunidad de crecimiento laboral, por otro lado la conciliación entre vida familiar y laboral 85% de las personas encuestadas indicaron que dedican suficiente tiempo a su familia y finalmente el ambiente laboral 95% de las personas encuestadas indicaron estar conformes con la relación tanto con jefes como con compañeros. Los resultados de esta exponen que hay una fuerte influencia en la calidad de vida laboral sobre la motivación laboral para los trabajadores de las empresas del sector transporte masivo urbano de la ciudad de Bogotá ya que las estrategias que han desarrollado hasta el momento en pro de tener un equilibrio entre el trabajo y la vida personal demuestran que funcionan pues su planta de personal es estable, sin embargo, como lo menciona Sanz (2012). Por otro lado, se menciona que

cada individuo tiene sus necesidades y estas podrán ser intrínsecos (autonomía, satisfacción laboral, autodeterminación, etc.) o extrínsecos (salario, ascensos, bonificaciones) y es allí donde los programas de calidad de vida laboral toman importancia pues se enfocan en los diferentes aspectos que proporcionan bienestar, motivación, salud y con ello calidad de vida.

Para concluir, la contribución principal de esta investigación a este estudio radica en proporcionar una comprensión más clara de los conceptos relacionados con las variables de calidad de vida y motivación laboral, teniendo en cuenta que según Chiavenato (2009), la calidad de vida laboral destaca la importancia del humano como un medio para mejorar el rendimiento, a través del reconocimiento, crecimiento, salario, beneficios, relaciones entre los miembros y la capacidad de toma de decisiones. Esto subraya la idea de López (2005) que menciona que la motivación laboral se define como una característica psicológica que contribuye al compromiso de la persona y que es un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento del individuo hacia la ejecución de objetivos para estimular acciones que generen satisfacción entre los colaboradores (Salas, 2013). En segundo lugar da paso para comprender la importancia de la motivación laboral en la calidad de vida laboral, debido a que es necesario tener en cuenta diferentes aspectos del contexto para determinar si esta variable influye en los trabajadores y como les permite desarrollarse de manera segura en su día a día, entendiendo que hay componentes significativos, los cuales pueden permitir identificar si es posible que a baja motivación laboral, baja la calidad de vida laboral, o viceversa o simplemente que la motivación laboral no influya en la calidad de vida laboral de una persona.

Así mismo, a nivel regional se encuentra el trabajo de Oviedo-Oviedo (2016), denominado Percepción de conductores de transporte urbano, sobre calidad de vida laboral, realizado en San Juan de Pasto, con el objetivo de caracterizar la calidad de vida laboral a través de los procesos de gestión del talento humano del Sistema Estratégico de Transporte Público de la ciudad de Pasto; los materiales y métodos usados fueron el paradigma cuantitativo de tipo descriptivo, con el fin de identificar, describir y analizar la calidad de vida laboral por medio de la salud, bienestar y percepción de trabajo, contando con la participación de 468 conductores. Se utilizaron técnicas de recolección de información como la revisión bibliográfica, una escala de actitudes tipo Likert y una encuesta de auto reporte de morbilidad sentida, los resultados de estas aplicaciones fueron sistematizados por medio del programa estadístico IBM SPSS Statistics y sus resultados más relevantes demuestran que dentro de esta población existe una actitud favorable

hacia sus condiciones de salud (79,3%), sin embargo, los auto reportes muestran la presencia de dolores físicos que afectan la salud de los trabajadores (dolores de espalda, cintura y manos), así mismo se evidenció una actitud muy favorable frente al bienestar laboral (77,6%) y una actitud muy favorable hacia la percepción del trabajo (75,2%).

El aporte que genera es el uso del instrumento el cual permite medir la calidad de vida laboral de los conductores de transporte público de San Juan de Pasto, y además permite caracterizar la calidad de vida laboral percibida de los conductores, y guiando de los resultados encontrados dan cuenta de la importancia de abordar y promover la salud laboral, el bienestar y la percepción del trabajo dentro del ambiente laboral, para mejorar la calidad de vida de todos los trabajadores. Esto es posible a través de la identificación de necesidades y la superación de cada una de ellas.

En el siguiente informe se presentan los resultados del siguiente estudio denominado la calidad de vida laboral en los conductores de Carga de la Empresa Transipiales de la ciudad de San Juan de Pasto del departamento de Nariño; resultados logrados por medio de la aplicación de la técnica entrevista semiestructurada, realizadas a seis hombres, conductores de carga, en un rango de 35 a 50 años de edad. La información analizada, permitió a los investigadores comprender cómo es la calidad de vida laboral de los conductores de carga, por medio de dos categorías, objetiva y subjetiva. A través de la información brindada, se logra dar respuesta a la dimensión objetiva al reconocer las subcategorías de la calidad de vida laboral y cómo estas influyeron en la organización, su grupo de trabajo y productividad dentro del mismo, en conjunto con la dimensión subjetiva se obtienen resultados positivos debido a que al describir las subcategorías de la calidad de vida laboral se recalca la importancia de tener en cuenta la percepción subjetiva de los trabajadores en la organización a fin de mantener buenas relaciones interpersonales en su entorno laboral siendo este un factor primordial en las organizaciones. Con esto se buscó comprender y relacionar las dos categorías ya que al entrelazarse el trabajo y la percepción del sujeto dentro del mismo arroja resultados favorables denotando que en los diferentes elementos evaluados no altera ni repercute en su calidad de vida laboral lo que quiere decir que estas categorías van de la mano y son importantes para el presente estudio sobre calidad de vida en conductores de carga de la empresa Transipiales.

En última instancia, esta investigación aporta significativamente debido a que, al aplicar el instrumento, proporciona información desde dos perspectivas que son la subjetiva y la

objetiva, revelando que estas dos categorías o variables están estrechamente relacionadas, lo que facilita la medición y evaluación de la calidad de vida laboral de los conductores de Expreso San Juan de Pasto.

Marco Contextual

El municipio de Pasto, capital del departamento de Nariño, está localizado en la región centro-oriental de dicho departamento, al suroccidente de Colombia. Desde una perspectiva político-administrativa, se divide en 12 comunas y 17 corregimientos, y cuenta con una extensión de 6.181 kilómetros cuadrados. Su cabecera municipal se encuentra a 2.527 metros sobre el nivel del mar (Alcaldía de Pasto, 2020).

En este municipio opera la Empresa Actividades Preventivas De Transporte en Salud SAS (APETRANS), que agrupa varias empresas de transporte. Entre ellas se encuentra Expreso San Juan de Pasto, cuyos conductores son la población objeto de estudio. Estos trabajadores, dedicados al transporte de pasajeros, suman aproximadamente 73 personas. Con ellos se llevan a cabo diversas capacitaciones en planes estratégicos de seguridad vial en las diferentes sedes de la empresa, ubicadas dentro del municipio. Expreso San Juan de Pasto gestiona más de 100 rutas de servicio, destacándose aquellas que cubren trayectos entre Ipiales, Túquerres, La Unión y Catambuco.

Marco Teórico

A continuación, se presentan los referentes teóricos que se usaron para enmarcar las variables del presente trabajo investigativo. Es importante destacar que se han seleccionado las teorías y autores más relevantes para definir los constructos evaluados, de esta manera, se incluyen citas de trabajos que, aunque datan de algunos años atrás, continúan siendo fundamentales y pertinentes en la actualidad, manteniendo su vigencia para investigaciones recientes.

Calidad De Vida Laboral

La calidad de vida laboral (CVL) se entiende como el grado de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social que experimentan las personas en su zona de trabajo, promoviendo la intervención y acción participativa (Oviedo et al., 2016).

Finalmente, y complementando la CVL como aquellos mecanismos de acción encaminados a generar ambientes productivos, dinámicos y recipientes cuyo fin es generar

herramientas que permitan hacer frente a las adversidades presentes en el trabajo (Nadler y Lawer, sf, p.18).

Por ende, esta contiene dos dimensiones, subjetiva la cual hace referencia al actuar del hombre en cuanto a ser dinámico, capaz de realizar diversas acciones que pertenecen al proceso del trabajo y que corresponden a su vocación personal y a la dimensión objetiva, lo que se refiere al conjunto de actividades, recursos, instrumentos y técnicas de las que el hombre se sirve para producir diferentes herramientas de construcción personal e integral (Acevedo, s. f.).

De acuerdo con Oviedo-Oviedo et al., (2016) existen dimensiones que permiten entender mejor la calidad de vida laboral, las cuales se describen en el siguiente apartado.

Salud laboral. Entendida como aquella que determina las condiciones de salud, las cuales son manifestaciones físicas y psicológicas que experimenta el trabajador, relacionadas con antecedentes médicos y manifestaciones de salud actuales; igualmente, condiciones de trabajo que hace referencia a aspectos fisiológicos, anatómicos, psicológicos y sociológicos en su relación con el manejo de objetos y sistemas que se encuentran en el lugar de trabajo.

Bienestar laboral. Se relaciona con características específicas del trabajo, prácticas de alto rendimiento y factores que afectan el entorno del trabajo que hacen sentir al colaborador valorado, reconocido y respetado.

Percepción del trabajo. Es el proceso donde el colaborador extrae información del ambiente, se reconoce y aprecia el mundo exterior del trabajo mediante los estímulos recibidos por los sentidos y las respuestas motoras provocadas por estos mismos.

Finalmente, la CVL se ha convertido en objeto de estudio desde el siglo XX y a través del tiempo se han abordado diferentes categorías propias de ésta, entre ellas satisfacción laboral, salud laboral, bienestar laboral y percepción del trabajo, siendo las más estudiadas desde el año 2000.

Motivación Laboral

La motivación laboral es uno de los constructos fundamentales en Psicología de las organizaciones; es el principal determinante de la conducta laboral, junto con la capacidad del trabajador y las condiciones situacionales (Muchinsky, 2000). Por otro lado, se menciona que el proceso de motivación surge cuando el individuo siente el impulso de realizar una acción porque existe algo con eficacia o virtud para mover o bien cuando tiene una causa o razón que le mueve para conseguir algo. Por lo que se menciona que los motivos son las causas o razones que

impulsan y dirigen la conducta de las personas para obtener ciertas metas las cuales tienen una participación vital en los procesos de configuración de la conducta de los individuos para la consecución de sus objetivos (Muchinsky, 2000).

Así mismo, Gonzales y Olivares (1999), mencionan que la motivación laboral comprende procesos individuales los cuales llevan al trabajador a actuar y a que se vincule con sus desempeño y satisfacción en la empresa y que de igual manera comprende los procesos organizacionales los cuales influyen en el trabajador como la empresa, con el fin de encaminarse hacia la misma dirección.

En ese sentido, Palmero et al. (2002) menciona que la dirección se refiere al tipo de metas que persigue un organismo, esto es, los objetivos que selecciona en función de sus necesidades y que la conducta resulta motivada por la interacción de eventos internos que provienen de la historia genética y de la historia personal y de los externos al individuo que son los incentivos o estímulos que desencadenan la conducta, los cuales hacen referencia a la selección natural que va desarrollando el individuo y poco a poco ha favorecido a la existencia de ciertos motivos básicos íntimamente relacionados con la supervivencia (alimentación, reproducción, escape y evitación de peligros, etc.) así como otra serie de motivos secundarios que responden a necesidades psicológicas para garantizar la integridad y el crecimiento de los individuos.

Por otro lado, Kanfer et al. (2008) distinguen tres aspectos clave de la motivación laboral son: 1) el contenido (motivos): son los sistemas biológicos, cognitivos, afectivos y de personalidad que moldean las diferencias individuales relativamente estables en preferencia de acciones, opciones y estrategias, 2) el contexto: está formado por los factores no laborales que influyen en la motivación laboral, y 3) los cambios en el entorno de la persona.

Así mismo, se menciona que los motivos, junto a conceptos íntimamente relacionados con las necesidades, deseos, valores, aspiraciones, influyen de modo transversal en el proceso de generación del comportamiento, en tanto que afectan a la percepción del estímulo; aportan valencia a los mismos generando una emoción o tensión proactiva a la acción o comportamiento; influyen sobre este último en calidad y cantidad (compromiso, perseverancia); y aportan significado y valor a la recompensa o refuerzo que se deriva del comportamiento (McClelland et al. 1989)

En la importancia de estudiar la motivación laboral, la cual es base de la conducta humana, surge la Rueda de motivos (adaptado por Valderrama, 2010), la cual se propone como

un modelo para explicar y medir la motivación, ya que conocer lo que motiva a las personas permitirá establecer las buenas relaciones personales mediante la comunión afectiva, así como ejercer influencia positiva en diversos ámbitos, tales como facilitar el aprendizaje, liderar el equipo, vender o negociar, por ende su capacidad explicativa con respecto a la variabilidad individual puede aportar información adicional a lo que sucede en los procesos de motivación, así como alternativas más ajustadas para su gestión en el ámbito laboral, para el autoconocimiento y para el autodesarrollo (Valderrama, 2010).

Por otro lado, el origen del modelo se encuentra en los estudios que realizó McClelland (1961) sobre las motivaciones de logro, afiliación y poder, las cuales en la actualidad tienen una popularidad considerable en la investigación de los factores individuales relacionados con la motivación laboral, utilizándose todavía como el paradigma de referencia en las empresas, debido a su ligazón con el enfoque de competencias. El objetivo de estudio era realizar un modelo completo encontrando los motivos de autonomía y seguridad en donde se evidencio que eran opuestos a los de afiliación y exploración, por lo que se realizaron otras investigaciones para encontrar otros tres opuestos a los motivos restantes, de esta manera llegó a un modelo de diez posibles motivaciones de las personas (Valderrama, 2010).

El modelo de Rueda de motivos según Valderrama, (2010) propone 10 escalas, las cuales se estructuran en dos áreas: Aproximación y Evitación, dando lugar a 5 motivos y 5 contramotivos que modulan o contrarrestan la expresión de los motivos opuestos. p. (25) Estas son:

5 Motivos: Aproximación

Autonomía: Es el grado en que las personas valoran su independencia, prefieren seguir sus propios criterios y tomar sus decisiones por sí mismo

Poder: interés por dirigir a otros, competir y ganar, ascender, tener popularidad y prestigio.

Logro: Grado en que la persona le estimula superar retos, lograr el éxito profesional y alcanzar criterios de excelencia elevados.

Exploración: Grado en que la persona prefiere la novedad y la variedad, basando aprender y descubrir nuevas formas de hacer las cosas.

Contribución: Deseo de ayudar a otros, contribuir a la sociedad y tener un impacto positivo en la vida de los demás.

5 Contramotivos: Evitación

Afiliación: Grado de preferencia por estar con otros, formar parte de un grupo y sentirse aceptado.

Cooperación: Deseo de mantener relaciones igualitarias, evitando la inequidad, la distancia de perder, la rivalidad y el abuso de poder.

Hedonismo: Grado en que la persona prefiere ahorrar esfuerzos y tensiones, evitando sacrificar su bienestar por perseguir metas.

Seguridad: Grado en que la persona busca mantener estabilidad en su entorno, evitando los cambios y la incertidumbre.

Conservación: Deseo de protegerse a uno mismo, ganar dinero y conservar los bienes materiales.

Marco Legal

La presente investigación se sustenta en las disposiciones legales colombianas relacionadas con la calidad de vida y motivación laborales en el ámbito de los conductores del servicio público. Entre las normas más relevantes se encuentran:

A nivel internacional se encuentra el Convenio Internacional del Trabajo (CIT): El CIT es un conjunto de normas adoptadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que abordan diversas cuestiones relacionadas con el trabajo, incluyendo la protección de los derechos laborales y la calidad de vida de los trabajadores, incluidos los transportadores.

Convenio CMR: El Convenio CMR (Convención sobre el Contrato de Transporte Internacional de Mercancías por Carretera) es un acuerdo internacional que establece reglas y responsabilidades para el transporte de mercancías por carretera. Aunque se centra principalmente en los aspectos legales del transporte, también incluye consideraciones que afectan la calidad de vida de los transportadores.

En Colombia se puede señalar que, en la Constitución Política de Colombia, se encuentra el Artículo 25. El cual menciona que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. Así mismo el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (1072), donde refiere que la implementación del SG-SST es de obligatorio cumplimiento. Las empresas, sin importar su naturaleza o tamaño, deben implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual debe ser implementado por

todos los empleadores y consiste en el desarrollo de un proceso el cual va por etapas, basado en la mejora continua, en donde incluye la política, la organización, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar y la seguridad y a salud en los espacios laborales, brindando a los trabajadores la protección de la integridad personal que realiza el trabajador (Morales, 2018). La aplicación del SG-SST, mejora el ambiente de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, además de velar por el cumplimiento por parte de las empresas y contratantes en materia de riesgos laborales (Morales, 2018).

El Código Sustantivo del Trabajo (CST): Es la principal norma laboral en Colombia que regula las relaciones laborales, los derechos y deberes de los trabajadores y empleadores. Esta ley incluye disposiciones sobre condiciones de trabajo, seguridad y salud laboral, y aspectos relacionados con la calidad de vida de los trabajadores, incluidos los transportadores.

Ley 769 de 2002: Esta ley establece el Código Nacional de Tránsito Terrestre, que regula todo lo relacionado con el tránsito y transporte terrestre en Colombia. Incluye disposiciones sobre las condiciones de trabajo de los conductores y transportadores, como los tiempos de conducción y descanso, los límites de velocidad y las condiciones de los vehículos.

Ley 1562 de 2012: que modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional, donde se encuentra el: Artículo 1°. Donde se menciona el Sistema General de Riesgos Laborales: el cuál es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Resolución 723 de 2014: Esta resolución del Ministerio de Transporte de Colombia establece los requisitos y las condiciones para la prestación del servicio de transporte terrestre automotor especial y seccional en el país. Contiene disposiciones relacionadas con la calidad de vida de los transportadores que prestan servicios especiales y seccionales

En el Decreto- Ley de 1567 de 1998 el cual se ubica dentro del artículo 24, el cual refiere que se debe mantener los niveles adecuados de calidad de vida laboral, con el fin de que las entidades deben efectuar los siguientes programas:

- 1.** Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los pre pensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

Lo anterior permite que los trabajadores se motiven más y que las empresas se interesen por que sus trabajadores mantengan una buena calidad de vida laboral dentro de sus organizaciones, ya que así se verá mayor productividad.

Por otro lado, se encuentra el Decreto 614 de 1984, el cual garantiza el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones de vida y salud de los colaboradores, además de tener en cuenta que las disposiciones de salud ocupacional se aplicarán en todo lugar y clase de trabajo, cualquiera que sea la forma jurídica de su organización y prestación; asimismo, regularán las acciones destinadas a promover y proteger la salud de las personas.

Así mismo, es importante mencionar el Plan de ordenamiento Territorial, es el sistema de transporte urbano en conjunto con el sistema vial, son un elemento esencial para las ciudades modernas, ya que garantizan la movilidad y el desplazamiento de los usuarios en el entorno urbano.

En ese sentido, en el territorio colombiano, de acuerdo con el Departamento Nacional de Planeación (DNP, 2004: 250) para el año 2019 se busca generar mejores condiciones de vida, salud, educación, empleo, infraestructura, desarrollo, paz y bienestar en las ciudades que conforman el territorio. Dentro de los cambios en infraestructura y desarrollo se ubica al sector transporte a través del proyecto denominado, Ciudades amables con el cual se busca realizar acciones dirigidas al mejoramiento del servicio de transporte público y que los conductores tengan una buena calidad de vida, ya que esto busca que se mejoren las condiciones de los conductores en el departamento de Nariño, por lo que la investigación se puede sostener a partir de este acuerdo para verificar que haya una relación entre calidad de vida laboral y motivación laboral.

Mencionado lo anterior es importante resaltar que cada una de las normativas permitirá conocer bajo qué parámetros laboran los trabajadores de una empresa y el cuidado que deben tener a la hora de laborar.

Metodología

Enfoque Cuantitativo.

La investigación cuantitativa de acuerdo con Babativa (2017), es un enfoque objetivo y deductivo que utiliza procesos medibles para establecer relaciones entre variables en poblaciones, basándose en análisis estadísticos para identificar patrones comunes y explicar actividades humanas de manera predictiva, formulando hipótesis que aseguren la confiabilidad y validez de los resultados. Por otro lado según Rodríguez (2010), señala que el método cuantitativo se centra en los hechos o causas del fenómeno social, pero, por el contrario, no estudia a profundidad estados subjetivos del individuo, para llevarlo a cabo se utilizaron dos instrumentos los cuales son La Escala de Evaluación de Calidad de Vida Laboral en el Sector Transporte y el APM para analizar estadísticamente, verificar, aprobar o rechazar las relaciones de motivación laboral y calidad de vida laboral en los conductores de la Empresa Exp. San Juan de Pasto, afiliados a la Empresa de Actividades Preventivas de Transporte en Salud APETRANS SAS.

Método Empírico Analítico.

El método empírico analítico busca poder generar una experimentación y lógica empírica (Morantes, 2013), con el fin de plantear una hipótesis a través de fenómenos observables y estadísticos, y de esta manera poder verificarlos. Es importante mencionar que este, posibilitara revelar relaciones esenciales y características fundamentales (Morantes, 2013), que facilita desarrollar el objeto de estudio de la investigación, permitiendo así averiguar sobre la relación que tiene la motivación laboral y la calidad de vida laboral en los conductores de la Empresa Exp. San Juan de Pasto, lo que posibilitó la relación entre las variables anteriormente mencionadas y la identificación de resultados.

Tipo De Estudio: Correlacional.

Es un tipo de estudio el cual tiene como propósito evaluar el grado de relación que existe entre dos o más variables (cuantifican relaciones), es decir miden y analizan la correlación, las cuales se expresan en hipótesis sometida en pruebas (Hernández, et al 2003). El propósito del estudio correlacional en la presente investigación es saber cómo se relaciona la calidad de vida laboral y la motivación laboral en conductores de la Empresa Exp. San Juan de Pasto, afiliados a la Empresa de Actividades Preventivas de Transporte en Salud APETRANS SAS.

Diseño

La presente investigación se desarrolla bajo el diseño no experimental transversal, el cual se lo puede definir como la investigación en donde no se manipulan las variables, lo que se hace en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos (Hernández, 2009). Es importante mencionar que el propósito de este diseño, es describir la relación de motivación laboral y calidad de vida laboral teniendo en cuenta los resultados dados de esta investigación.

Población De Estudio

La población establecida para esta investigación, se dirigió a los conductores de la Empresa Expreso San Juan de Pasto, afiliados a la Empresa APETRANS SAS, la cual consta con 73 conductores al servicio, siendo trabajadores que desempeñan sus funciones en la sede principal del terminal de transporte, el despacho de servicio mixto y el centro de despachos ubicado en Torobajo, que se encuentran ubicados al sur y norte del municipio de Pasto- Nariño.

Muestra:

Se trabajó con 73 conductores trabajadores de la Empresa Expreso San Juan de Pasto. Se trabajó con la población total, por ende, no se desarrolló proceso de muestreo.

Crterios De Inclusión y Exclusión***Crterios De Inclusión.***

- Conductores que estén afiliados a la empresa Expreso San Juan de Pasto del departamento de Nariño.
- Conductores que lleven más de 3 meses afiliados a la empresa
- Que acepten la invitación a la capacitación voluntaria en el estudio y firma del consentimiento.
- Conductores de género masculino

Criterios De Exclusión.

Que la persona padezca algún tipo de enfermedad física o mental que le impida responder por sí solo, con el fin de evitar algún tipo de sesgo que pueda poner en duda la confiabilidad de las respuestas; y que no sean trabajadores de la empresa APETRANS.

Por otra parte, de acuerdo con el protocolo de la Universidad CESMAG, se presenta la matriz de operacionalización de variables, en la cual se resumen los aspectos a evaluar junto con las categorías cuantitativas proporcionadas por los instrumentos, desde las cuales se procede a la calificación. Es importante destacar que la columna correspondiente a las “categorías o valores” hace referencia a cómo se califican los instrumentos, tal como se observa en la tabla 1.

Tabla 1 Matriz de operacionalización de variables

Nombre de la variable	Descripción de la variable	Definición	Naturaleza	Nivel de medición	Unidad de medidas	Categorías o valores
Calidad de vida laboral	La calidad de vida laboral (CVL) se entiende como el grado de	Se basa en una percepción que expresan los empleados	Cuantitativa	Ordinales	Dimensión subjetiva: Salud laboral. Bienestar laboral.	Una escala de 1 a 5, que se superpone las categorías «nunca» (valor 1), «Casi nunca» (valor

	satisfacción y bienestar físico, psicológico y social que experimentan las personas en su zona de trabajo, promoviendo la intervención y acción participativa (Oviedo et al., 2016).	de una organización sobre su grado de satisfacción o insatisfacción con respecto al medio ambiente en el que laboran			percepción del trabajo.	2), «Algunas veces» (valor 3) «Casi siempre» (valor 4) y «Siempre» (Valor 5). Se debe tener en cuenta que algunos ítems se evalúan de forma inversa.
Motivación laboral	La motivación laboral es uno de los constructos fundamentales en Psicología de las organizaciones; es el	La motivación laboral refiere al deseo o la voluntad que tiene una persona para esforzarse en el	Cuantitativa	Ordinales	5 motivos Aproximación. Autonomía Poder Logro Exploración Contribución	La puntuación o valores van de: 1 a 6, en donde: 1- es nada importante 2- muy poco importante 3- poco importante 4- importante

principal	trabajo o	5contramotiv	5- muy
determinan	área	os	importante
te de la	profesional.	Evitación	6-
conducta			extremadament
laboral,		Afiliación	e importante
junto con la		Cooperación	
capacidad		Hedonismo	
del		Seguridad	
trabajador		Conservación	
y las			
condicione			
s			
situacional			
es			
(Muchinsk			
y, 2000).			

Nota. Esta matriz permite observar la operación de las variables

Técnicas e instrumentos de recolección de información

Los instrumentos con los cuales, se llevó a cabo la investigación fueron, la prueba psicológica llamada Análisis del Perfil Motivacional (APM) y la Escala de Evaluación de Calidad de Vida Laboral en el Sector Transporte.

Instrumentos

Escala de Calidad de Vida Laboral: Este instrumento fue creado por el equipo de práctica profesional de la empresa Unión Temporal Ciudad Sorpresa en el año 2015 y está conformada por 108 ítems con opciones de respuesta tipo Likert que corresponden a siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca.

La Escala evalúa tres aspectos de la dimensión subjetiva de la CVL que son bienestar laboral, salud laboral y percepción del trabajo en donde los ítems de la Escala de Calidad de Vida

Laboral en el Sector Transporte, se construyeron a partir de la revisión bibliográfica realizada en las bases de datos EBSCO, SciELO, Redalyc, en revistas indexadas y libros electrónicos y de igual manera, se obtuvo la validez de contenido a través de la valoración de la escala por cinco expertos en los campos de la medición y evaluación psicológica, psicología organizacional y seguridad y salud en el trabajo.

Análisis del Perfil Motivacional (APM): Se estudió la variable de motivación laboral teniendo en cuenta que ésta, es una prueba estadística la cual evalúa diversos motivos que pueden influir en el rendimiento y en otras conductas laborales. Se basa en el modelo Rueda de Motivos (Valderrama, 2010). Este modelo propone 10 dimensiones relativamente independientes entre sí, que se estructuran en dos áreas, Aproximación y Evitación, dando lugar a 5 motivos y otros 5 “contramotivos” que modulan o contrarrestan la expresión de los motivos opuestos” (Valderrama et al.,)

Permite detectar de manera sencilla y útil el perfil motivacional del evaluado de cara a la selección, la gestión del talento, la orientación vocacional y el desarrollo personal y profesional.

La prueba de análisis del perfil motivacional (APM), la cual fue aplicada de manera presencial, tiene una duración de 25 minutos y cuenta con categorías de RRHH, motivación e intereses. Por otro lado, en cada dimensión también se ofrece una guía de desarrollo que incluye los puntos fuertes, las áreas de mejora y las pautas de desarrollo sugeridas. En el perfil motivacional se incluyen las puntuaciones directas de la persona (sobre las cuales se basa la interpretación de la prueba y se confecciona el informe). Adicionalmente se indican también las puntuaciones percentiles, para aquellos casos en los que el profesional desee comparar los resultados del evaluado con los de otras personas de su misma edad” (Valderrama et al.,).

Además, se menciona que el APM, tiene dos enfoques, el primero es el enfoque normativo en donde se conoce la posición relativa de la puntuación en percentiles (Pc), en donde los percentiles se distribuyen en una escala ordinal que va de 1 a 99 y cuyo valor central es 50 en donde representa un porcentaje de persona del grupo normativo cuyas puntuaciones están por debajo de las del evaluado. Por otro lado, se encuentra el segundo enfoque criterial, el cual se basa en la interpretación de las puntuaciones directas que son las representadas en el gráfico de la prueba las puntuaciones directas que se obtiene en el APM por cada escala se distribuyen en el rango de 1 a 6, en donde a 1 le da el valor de nada importante, 2 muy poco importante, 3 poco

importante, 4 importante, 5 muy importante y 6 extremadamente importante. Por último, se menciona que los valores dados por el APM van de alto a muy alto y de bajo a muy bajo, en cada una de las dimensiones evaluadas por el APM, además de que la lectura del gráfico de puntuación del APM, permite conocer el nivel de importancia que otorga la persona a cada motivo, también se puede conocer las principales motivaciones que guían el comportamiento del evaluado y que pueden influir en su rendimiento y otras conductas laborales.

Por otro lado, las interpretaciones de las puntuaciones directas brindan información de las relaciones entre los distintos motivos de una persona (Valderrama et al.).

Elementos Éticos y Bioéticos

La investigación se encuentra orientada bajo la ética y bioética de los profesionales de la psicología, por esa razón se tiene en cuenta la Ley 1090 de 2006 “Código deontológico y bioético del psicólogo”. En el cual se encuentran derechos, deberes y obligaciones que deben cumplir los psicólogos, un apartado importante y que se debe tener en cuenta frente al código, específicamente en el capítulo 16 “investigación científica”, en el cual se resalta que se debe tener en cuenta, ante cualquier proceso, respetar la dignidad y el bienestar de las personas, también, en el mismo se menciona que si se va a hacer investigación con personas, estas deben estar informadas de todo el proceso que se va a realizar con ellos, por eso la presente investigación cuenta con un consentimiento informado en el cual se refleja la intervención, procesos y el análisis que se llevará a cabo, asimismo, en este se especifica el derecho que tienen los usuarios de conocer los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento, las conclusiones obtenidas y el derecho a retirarse de la investigación si así lo desean.

Del mismo modo, se tiene en cuenta el principio de la confidencialidad, el cual, plantea que la información obtenida de los participantes no se puede revelar, puesto que, son privados y pueden generar algún tipo de malestar.

Finalmente, el presente trabajo de grado se desarrolló con el fin de contribuir al estudio de la psicología y se encuentra diseñado y soportado bajo las normas legales (Ley 1090 de 2006) y asesorado por un profesional de psicología.

Plan De Análisis de Datos

Se aplicaron dos instrumentos, posterior a la aplicación se realizó un vaciado de información en donde se digitalizó toda la información en una base de datos de Excel, con las respuestas de todos los evaluados; luego se importó al programa estadístico IBM SPSS después se realizaron los análisis de estadística descriptiva donde se identificó la media, mediana y moda de acuerdo con las dimensiones en cada una de las variables y se realizaron las respectivas tablas de frecuencia y graficas correspondientes para identificar el nivel de motivación y el nivel de calidad de vida.

Posterior a esto se realizó el análisis correlacional entre las variables con el análisis de normalidad, en donde se encuentra la prueba estadística de Kolmogorov, que permitió estudiar a la población con una determinada distribución (media y desviación típica), lo cual quiere decir que no está limitado únicamente a la distribución normal, así mismo permitió verificar si las puntuaciones de la muestra siguen o no una distribución normal.

Por otro lado, para elegir el estadístico de correlación se realizó la prueba de normalidad de kolmogorov- smirnov la cual arrojó que no todas las variables siguen una distribución normal, por lo cual se trabajó con el coeficiente de Pearson para las que cumplen su distribución normal y con Spearman, para las que no cumplen.

Resultados

Se aplicó la Escala de Calidad de Vida Laboral (CVL) y el instrumento de Análisis de Perfil Motivacional (APM) de la siguiente manera: la población fue convocada en dos sesiones, en las cuales se aplicaron a 33 personas en la primera sesión y 40 en la segunda, alcanzando un total de 73 participantes. Antes de la aplicación, se explicó a los participantes el significado de calidad de vida laboral y motivación laboral. Se firmaron consentimientos informados, asegurando la participación voluntaria y garantizando la confidencialidad individualidad de las respuestas.

Cada sesión tuvo una duración de una hora y 30 minutos, distribuidos de la siguiente manera: 20 minutos para la contextualización y el diligenciamiento de los consentimientos informados, 40 minutos para la prueba CVL, y 30 minutos para el instrumento APM, tiempo adecuado según el rango promedio de aplicación de las pruebas y la planeación establecida en el protocolo de aplicación de instrumentos (Anexo 1). Todo el proceso se desarrolló de manera efectiva, sin interrupciones ni eventos que interfirieran con la aplicación.

Posteriormente, los datos obtenidos fueron tabulados en una base de datos en Excel, lo que permitió organizar la información de las dos variables (CVL y APM). Finalmente, para el análisis de los datos, se utilizó el programa estadístico SPSS, obteniendo los siguientes resultados.

Análisis de la Calidad de Vida Laboral (CVL)

Se recuerda que la calidad de vida laboral (CVL) se entiende como el grado de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social que experimentan las personas en su zona de trabajo, creando entornos eficientes y activos, con el objetivo de proporcionar recursos que ayuden a enfrentar las dificultades presentes, mediante la evaluación de tres dimensiones, salud laboral, bienestar laboral y percepción del trabajo (Oviedo et al., 2016).

A partir de la aplicación de la Escala de Calidad de Vida Laboral (CVL), se obtuvo la siguiente estadística descriptiva: la media fue de 428.93, representando el valor promedio de todas las respuestas, indicando que la población evaluada presenta un nivel muy alto de calidad de vida laboral. Asimismo, los valores de la mediana y la moda son significativos, confirmando que la mayoría de los participantes poseen bienestar y satisfacción en su entorno laboral. Como se muestra en la (Tabla 2).

Profundizando aún más en los resultados obtenidos de la prueba, y debido a la relativa homogeneidad de los mismos, se considera pertinente analizar los estadísticos descriptivos que se obtuvieron referentes a la distribución de los datos. Con respecto a la desviación estándar, se obtuvo un valor de 34.037, que sugiere que hay una variabilidad moderada en los puntajes de la prueba de CVL entre los conductores. Esto significa que, aunque la mayoría de los conductores tienen puntajes cercanos a la media, algunos pueden tener puntajes significativamente más altos o más bajos.

Tabla 2. Estadísticos de calidad de vida laboral

	Valor
Media	428,93
Mediana	430,00
Moda	417

Desviación estándar 34,037

Análisis De Frecuencias De Calidad De Vida Laboral (CVL)

El análisis de la tabla de frecuencia proporciona una visión detallada y estructurada de la distribución de datos de la Escala de Calidad de Vida Laboral (CVL) permitiendo comprender mejor el comportamiento de la variable.

La Escala de Calidad de Vida Laboral (CVL), indica que la población se encuentra en un nivel Muy Alto con un porcentaje del 100 %. Esto significa que el grupo, cuenta con una buena calidad de vida laboral. Como se muestra en la (Tabla 3).

Tabla 3. Frecuencias de la CVL

Nivel CVL	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto	73	100.0
Alto	0	0
Medio	0	0
Bajo	0	0
Muy bajo	0	0
Total	73	100.0

Análisis de Motivación Laboral (ML).

La Motivación Laboral (ML) abarca procesos individuales que impulsan al trabajador a actuar y a vincularse con su rendimiento y bienestar en la organización. Asimismo, incluye procesos organizacionales que influyen tanto en el trabajador como en la empresa, con el objetivo de alinearse y avanzar en la misma dirección (Gonzales y Olivares, 1999).

Por consiguiente, se utilizó el Instrumento de Análisis de Perfil Motivacional (APM) para evaluar las dimensiones de los motivos y contramotivos agrupados. Aunque se calculan las estadísticas descriptivas para obtener la media, mediana y moda, es importante aclarar que estos valores se interpretan de manera individual para cada categoría evaluada (motivo y

contramotivo) y no de forma general. La media representa el punto de equilibrio de la distribución de un ítem específico, reflejando la tendencia central de los datos. La mediana organiza los valores de cada ítem de mayor a menor, ubicando en el centro al valor que divide la distribución en dos partes iguales. Finalmente, la moda identifica el valor más frecuente dentro de un ítem, utilizando los datos categóricos obtenidos. En este contexto, se destacan las medidas de tendencia central para las dimensiones de Autonomía (AUT) y Afiliación (AFI). Para Autonomía (AUT), que mide el grado en que las personas valoran su independencia y toman decisiones por sí mismas, el valor promedio (media) es de 4.258. En cuanto a Afiliación (AFI), que refleja la preferencia por formar parte de un grupo y sentirse aceptado, la media es de 4.167 (Tabla 3). Estos valores promedio indican que ambas dimensiones son consideradas fundamentales para fomentar la motivación laboral. La mediana y la moda de estos resultados también apoyan la importancia de estas dimensiones en la creación de un ambiente de trabajo positivo, facilitando una mejor adaptación a los factores internos y estructurales de la empresa. Los detalles específicos se mostrarán más adelante en los análisis de frecuencia de cada motivo y contramotivo.

Tabla 4. Estadísticos de autonomía y afiliación

	AUTONOMIA	AFILIACIÓN
Media	4.258	4.167
Mediana	4.100	4,100
Moda	4,0	3,9
Desviación estándar	,7846	,8660

En cuanto al motivo Poder (POD) y su contramotivo Cooperación (COO), la población encuestada muestra una percepción positiva con medias relativamente altas. El motivo Poder (POD), que indica el interés por liderar, competir y ganar, tiene una media de 4.251, mientras que el contramotivo Cooperación (COO), que refleja el deseo de mantener relaciones igualitarias y evitar la inequidad, presenta una media de 4.077 (Tabla 4). Estos resultados sugieren que, aunque el Poder es ligeramente más valorado, es crucial equilibrar el fomento del liderazgo con la promoción de la Cooperación para mantener una motivación laboral adecuada. Los aspectos

detallados de estos resultados se examinarán con mayor profundidad en los análisis de frecuencia de cada motivo y contramotivo que se presentarán posteriormente.

Tabla 5. Estadísticos de poder y cooperación

	PODER	COOPERACIÓN
Media	4,251	4.077
Mediana	4,100	4,100
Moda	4,1	3,9
Desviación estándar	,9046	,8703

En cuanto al motivo Logro (LOG) y su contramotivo Hedonismo (HED), la población encuestada muestra una percepción positiva, con medias relativamente altas para ambas dimensiones. El motivo Logro (LOG), que refleja el impulso hacia la superación de retos y el éxito profesional, tiene una media de 4.355 (Tabla 5). Por su parte, el contramotivo Hedonismo (HED), que indica la preferencia por evitar sacrificios y mantener el bienestar, presenta una media de 4.121. Aunque ambos aspectos son valorados positivamente, el Logro (LOG) destaca como más relevante, lo que sugiere que la motivación laboral en el entorno de trabajo se orienta más hacia la búsqueda de éxito y la superación. Estos resultados serán desglosados en detalle en los próximos análisis de frecuencia de motivos y contramotivos.

Tabla 6. Estadísticos de logro y hedonismo

	LOGRO	HEDONISMO
Media	4,355	4,121
Mediana	4,400	4,100
Moda	4,0	3,9
Desviación estándar	1,0783	,8403

En relación con el motivo Exploración (EXP) y su contramotivo Seguridad (SEG), la población encuestada muestra una percepción positiva con medias relativamente altas para ambas dimensiones. El motivo Exploración (EXP), que mide la preferencia por la novedad y el aprendizaje, presenta una media de 4.855, indicando que es altamente valorado por los participantes. Por su parte, el contramotivo Seguridad (SEG), que refleja el deseo de mantener estabilidad y evitar riesgos, tiene una media de 4.312 (Tabla 6). Aunque ambos aspectos son importantes para la motivación laboral, la exploración se valora con mayor intensidad que la seguridad, sugiriendo que la motivación en el entorno de trabajo está más orientada hacia la búsqueda de nuevas experiencias y desafíos. Los detalles más específicos se mostrarán en los análisis de frecuencia de cada motivo y contramotivo más adelante.

Tabla 7. Estadísticos de exploración y seguridad

	EXPLORACIÓN	SEGURIDAD
Media	4,855	4,312
Mediana	4,100	4,400
Moda	3,8	4,8
Desviación estándar	4,4905	,8521

Finalmente, la población encuestada muestra una actitud favorable hacia el motivo Contribución (CNT), con una media de 4.270, lo que refleja un fuerte deseo de ayudar a otros, contribuir a la sociedad y tener un impacto positivo en la vida de los demás. En contraste, el contramotivo Conservación (CNS), con una media de 3.470 (Tabla 7), es considerado menos relevante para fomentar la motivación laboral, dado que se enfoca en protegerse a uno mismo, ganar dinero y conservar los bienes materiales. Esto sugiere que, aunque la Contribución es vista como un factor importante para la motivación laboral, la Conservación tiene una menor prioridad.

Tabla 8. Estadísticos de contribución y conservación

	CONTRIBUCIÓN	CONSERVACIÓN
Media	4,270	3,470
Mediana	4,400	3,500
Moda	5,0	3,5
Desviación estándar	1,0978	,9961

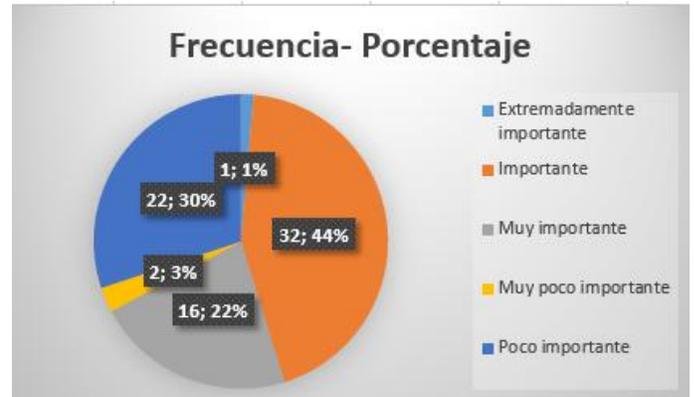
Análisis De Frecuencias De Motivación Laboral (ML)

El análisis de las tablas de frecuencias proporciona una visión clara y estructurada de la distribución de los motivos y contramotivos según las dimensiones del Instrumento de Análisis de Perfil Motivacional (APM). En particular, se examina el motivo Autonomía (AUT) y su contramotivo Afiliación (AFI) para comprender su comportamiento. En la población evaluada, la autonomía se destaca como uno de los motivos más relevantes, con 32 respuestas de 73 participantes, representando el 43% del grupo. Esto indica que casi la mitad de los participantes considera la autonomía como un aspecto importante para generar motivación en el entorno laboral, reflejando así, la importancia que otorgan a la independencia y a la capacidad de tomar decisiones por sí mismos.

De manera similar, el contramotivo Afiliación también es significativo, con 30 respuestas, lo que equivale al 41% del grupo, sugiriendo que muchos valoran la pertenencia a un grupo y la aceptación social, promoviendo un ambiente colaborativo y cohesionado, una alta valoración de la afiliación puede generar desafíos si la necesidad de autonomía de algunos trabajadores entra en conflicto con las dinámicas grupales, lo que podría afectar la productividad y la capacidad de toma de decisiones autónomas dentro de la empresa. Como se muestra en la tabla 9.

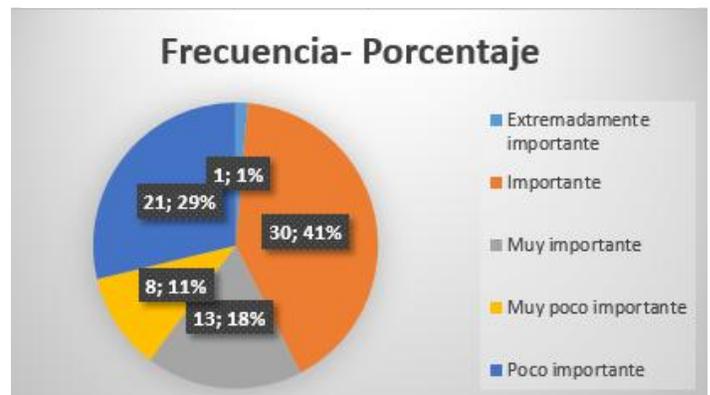
Tabla 9. Dimensión Autonomía y contramotivo afiliación

Autonomía (AUT)	Frecuencia	Porcentaje
Extremadamente importante	1	1,4
Importante	32	43,8
Muy importante	16	21,9
Muy poco importante	2	2,7
Poco importante	22	30,1
Total	73	100



Grafica 1. Frecuencia y porcentaje Autonomía

Afiliación (AFI)	Frecuencia	Porcentaje
Extremadamente importante	1	1,4
Importante	30	41,1
Muy importante	13	17,8
Muy poco importante	8	11
Poco importante	21	28,8
Total	73	100



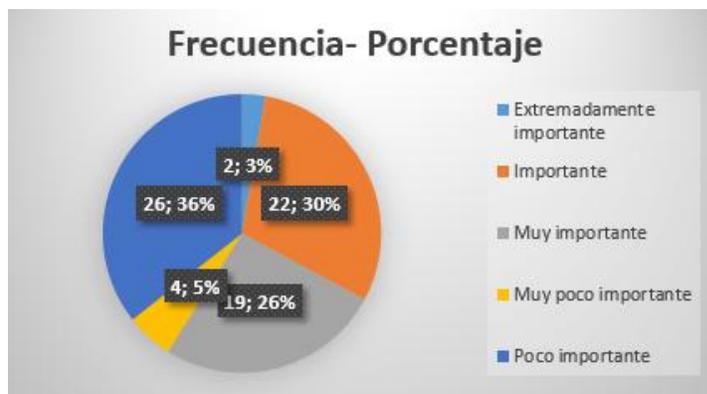
Grafica 2. Frecuencia y porcentaje afiliación

En contraste, para el grupo evaluado, motivo poder (POD) tiene una baja relevancia, con 26 respuestas que representan el 35% de la población, lo que sugiere que en esta proporción de trabajadores el liderazgo o poder no es algo que consideren importante para influir directamente en la motivación dentro de la empresa. el bajo resultado obtenido podría indicar una mayor inclinación hacia el trabajo colaborativo y una menor necesidad de destacarse individualmente a través de la toma de decisiones, mientras que el contramotivo Cooperación (COO) es considerado igualmente poco importante, con 27 respuestas, equivalentes al 37%. Este resultado

sugiere que los trabajadores en esta población tienen una tendencia a no valorar altamente ni el liderazgo ni las dinámicas de influencia. Esta combinación de resultados puede reflejar un entorno laboral donde la competencia y el deseo de asumir roles de autoridad son limitados, y donde tampoco existe una fuerte inclinación hacia la colaboración o el trabajo en equipo, lo que podría plantear un desafío para la empresa en cuanto a la creación de un ambiente de trabajo balanceado y efectivo. Como se muestra en la siguiente tabla 10.

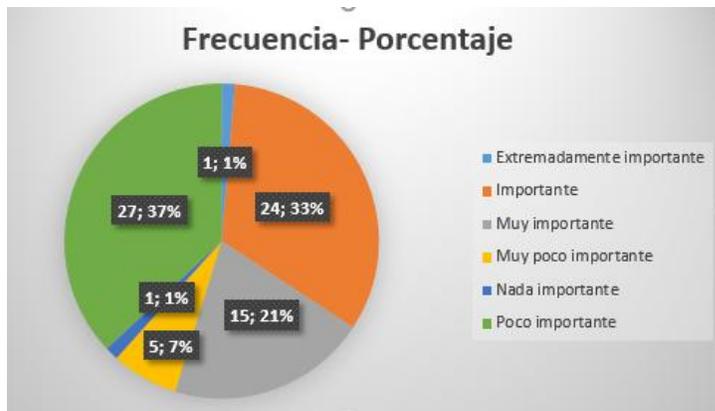
Tabla 10. Dimensión poder y contramotivo cooperación

Poder (POD)	Frecuencia	Porcentaje
Extremadamente importante	2	2,7
Importante	22	30,1
Muy importante	19	26
Muy poco importante	4	5,5
Poco importante	26	35,6
Total	73	100



Gráfica 3. Frecuencia y porcentaje poder

Cooperación (COO)	Frecuencia	Porcentaje
Extremadamente importante	1	1,4
Importante	24	32,9
Muy importante	15	20,5
Muy poco importante	5	6,8
Nada importante	1	1,4
Poco importante	27	37
Total	73	100

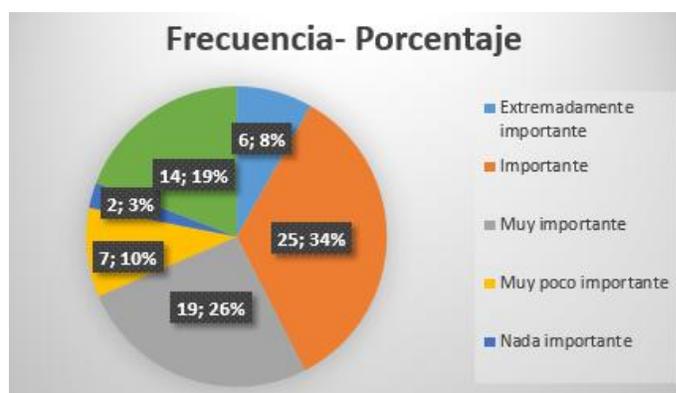


Gráfica 4. Frecuencia y porcentaje Cooperación

En cuanto al motivo Logro (LOG) y su contramotivo Hedonismo (HED), los trabajadores presentan una percepción positiva hacia ambos. El motivo Logro, que mide el grado en que una persona se siente estimulada por superar retos y alcanzar el éxito profesional, es valorado como importante, con 25 respuestas que corresponden al 34% de la población. Esto sugiere que alrededor de un tercio de los participantes consideran que alcanzar logros es un factor clave para mantener la motivación dentro de la organización. Esta orientación hacia el logro impulsa un mayor rendimiento y esfuerzo en las tareas diarias, fomentando la ambición y la búsqueda de excelencia. De manera similar, el contramotivo Hedonismo, que evalúa la preferencia por evitar esfuerzos excesivos y preservar el bienestar personal, también es percibido como significativo, con 28 respuestas que representan el 38% del grupo. Esto indica que una parte considerable de los trabajadores valora la búsqueda de placer y satisfacción en su ámbito laboral, buscando un equilibrio entre el trabajo y el bienestar personal. La presencia destacada de ambos factores en la empresa Expreso San Juan de Pasto. S.A sugiere que los trabajadores buscan la realización profesional como una experiencia laboral agradable, lo cual puede influir en cómo se organizan y gestionan las actividades laborales para maximizar la motivación y el bienestar general. Como se muestra en la siguiente tabla 11

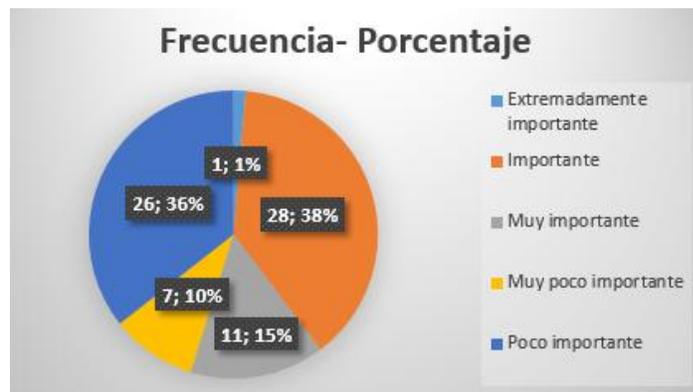
Tabla 11. Dimensión Logro (LOG)- contramotivo Hedonismo (HED)

Logro (LOG)	Frecuencia	Porcentaje
Extremadamente importante	6	8,2
Importante	25	34,2
Muy importante	19	26
Muy poco importante	7	9,6
Nada importante	2	2,7
Poco importante	14	19,2
Total	73	100



Grafica 5. Frecuencia y porcentaje logro

Hedonismo (HED)	Frecuencia	Porcentaje
Extremadamente importante	1	1,4
Importante	28	38,4
Muy importante	11	15,1
Muy poco importante	7	9,6
Poco importante	26	35,6
Total	73	100

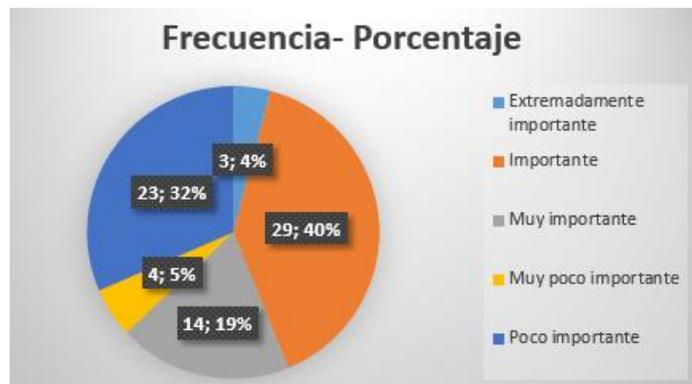


Grafica 6. Frecuencia y porcentaje hedonismo

En relación con el motivo Exploración (EXP), que refleja una preferencia por la novedad y el aprendizaje, el grupo evaluado lo considera importante, con un 39% de los participantes viéndolo como un aspecto relevante, con un 39% de los participantes viéndolo como un aspecto relevante para fomentar la motivación en el entorno laboral. Esto sugiere que una porción considerable de los trabajadores busca constantemente nuevas experiencias y oportunidades para innovar en su entidad laboral, lo que puede potenciar la creatividad y la adaptabilidad. Por otro lado, el contramotivo Seguridad (SEG), que mide la preferencia por mantener estabilidad, es percibido como menos importante, con un 35% de los participantes considerándolo de baja relevancia. Esto indica que, aunque algunos valoran la estabilidad, muchos están dispuestos a asumir riesgos y enfrentar incertidumbres, causando desafíos para la organización si la falta de seguridad no se gestiona adecuadamente. Como se muestra en la tabla 12

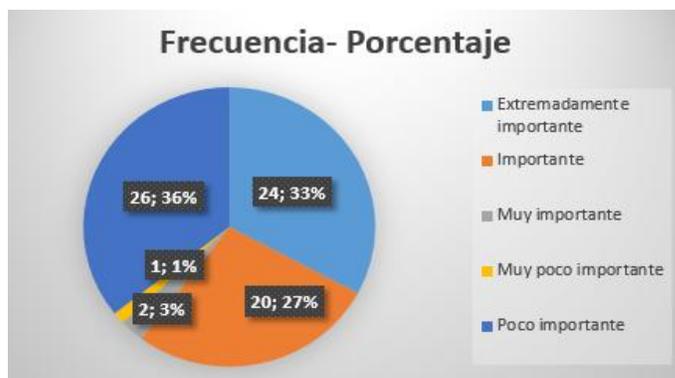
Tabla 12. Dimensión Exploración (EXP)- contramotivo Seguridad (SE)

Exploración (EXP)	Frecuencia	Porcentaje
Extremadamente importante	3	4,1
Importante	29	39,7
Muy importante	14	19,2
Muy poco importante	4	5,5
Poco importante	23	31,5
Total	73	100



Gráfica 7. Frecuencia y porcentaje exploración

Seguridad (SEG)	Frecuencia	Porcentaje
Extremadamente importante	24	32,9
Importante	20	27,4
Muy importante	2	2,7
Muy poco importante	1	1,4
Poco importante	26	35,6
Total	73	100



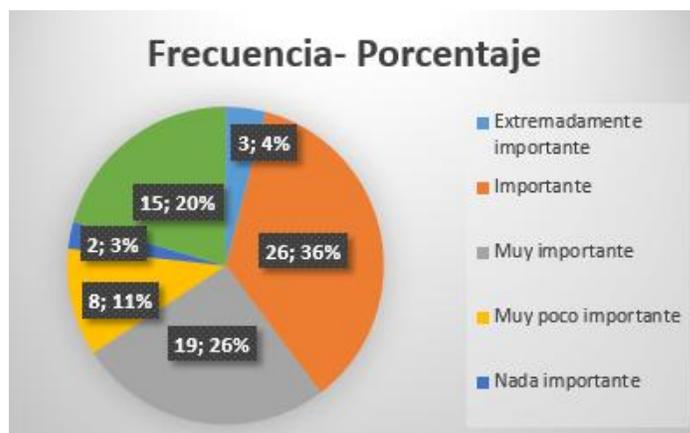
Gráfica 8. Frecuencia y porcentaje seguridad

Finalmente, en el caso del motivo Contribución (CTR) y su contramotivo Conservación (CNS), la población encuestada presenta percepciones distintas. El motivo de Contribución, que mide el deseo de ayudar a otros y tener un impacto positivo, es altamente valorado por un 35% de los participantes, representando 26 respuestas. Esto indica que una parte considerable de los

colaboradores no solo busca cumplir con sus responsabilidades laborales, sino que también desea ser una fuerza positiva dentro de la organización, implicando un compromiso con el bienestar colectivo y el éxito del equipo, aspectos que son fundamentales para mantener la motivación y la entrega dentro de la organización. Como se muestra en la siguiente tabla 13.

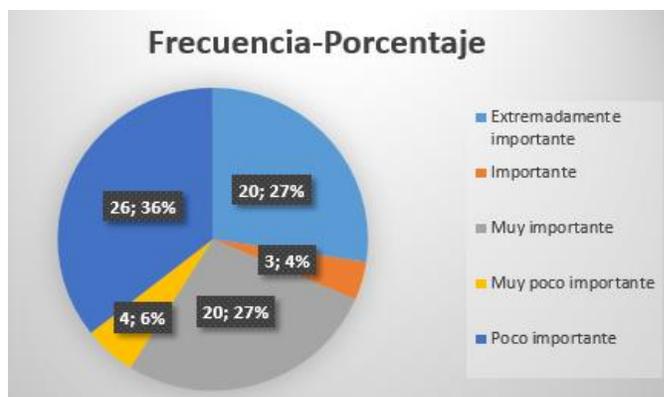
Tabla 13. Dimensión Contribución (CTR)- contramotivo Conservación (CNS)

Motivo Contribución (CTR)	Frecuencia	Porcentaje
Extremadamente importante	3	4,1
Importante	26	35,6
Muy importante	19	26
Muy poco importante	8	11
Nada importante	2	2,7
Poco importante	15	20,5
Total	73	100



Gráfica 9. Frecuencia y porcentaje de contribución

Contramotivo Conservación (CNS)	Frecuencia	Porcentaje
Extremadamente importante	20	27,4
Importante	3	4,1
Muy importante	20	27,4



Gráfica 10. Frecuencia y porcentaje de conservación

Muy poco importante	4	5,5
Poco importante	26	35,6
Total	73	100

Motivos y Contramotivos Más Relevantes

Es importante dar a conocer los datos más importantes que se obtuvieron entre los motivos y contramotivos dados por la población y el porcentaje según los resultados obtenidos. Como se muestra en la siguiente tabla. (Tabla 14).

Tabla 14. Motivos y contramotivos relevantes

Motivos importantes según la población	%	Contramotivos según el porcentaje	%
- Autonomía	43.8%	- Afiliación	41.1%
- Logro	34.2%	- Hedonismo	38.4%
- Exploración	39.7%	- Conservación	35.6%
- Contribución	35.6%		

Correlación De Calidad de Vida Laboral y Motivación Laboral

El objetivo de este estudio es determinar si existe una asociación entre las variables Calidad de Vida Laboral (CVL) y Motivación Laboral (ML) mediante un análisis de correlación. Para seleccionar el estadístico de correlación adecuado, primero se evaluó la normalidad de los datos utilizando la prueba de Kolmogórov-Smirnov. Esta prueba, que arroja diferentes interpretaciones según el tamaño de la muestra, reveló que, en este caso, no todas las variables siguen una distribución normal debido a que la muestra es grande y proviene de una población con una distribución de probabilidad que incluye media, moda, mediana y desviación estándar. (Tabla 15).

Los resultados del análisis de correlación entre la Calidad de Vida Laboral (CVL) y la motivación laboral no reflejan un resultado global, debido a que el instrumento no lo permite, razón por la cual, la motivación laboral no se mide como una variable unitaria, sino que se desglosa en diferentes dimensiones (motivos y contramotivos). En consecuencia, la correlación se realiza entre la CVL y cada una de las dimensiones específicas de la motivación laboral. Este enfoque permite entender de forma detallada cómo ciertos factores motivacionales y contramotivos se relacionan con la calidad de vida laboral de los conductores, señalando que para alcanzar el motivo logro (LOG) dentro de la empresa, una mejor calidad de vida laboral puede incrementar el rendimiento de los trabajadores, beneficiando a la empresa al fomentar un entorno de alto rendimiento. No obstante, la correlación débil entre la CVL y el contramotivo Hedonismo (HED) indica que un entorno laboral que mejora la CVL podría también incentivar la búsqueda de satisfacción personal, lo que podría afectar la productividad si no se gestiona adecuadamente.

Asimismo, la correlación positiva entre CVL y Autonomía (AUT) destaca la importancia de permitir a los trabajadores tomar decisiones de manera independiente, aunque es igualmente crucial que se sientan parte del equipo para mantener la cohesión y la colaboración. Además, si bien los trabajadores valoran el liderazgo y la cooperación (COO), una ligera preferencia por el Poder (POD) podría generar tensiones en la dinámica grupal, lo que plantea desafíos en la gestión del equilibrio entre liderazgo y colaboración.

En resumen, los hallazgos subrayan la necesidad de un enfoque equilibrado en la gestión de recursos humanos. Mejorar la CVL puede tener impactos positivos en la motivación y el rendimiento, pero es fundamental gestionar adecuadamente las diferentes motivaciones laborales para evitar posibles efectos negativos sobre la cohesión y la eficiencia del equipo.

Tabla 15. Prueba kolmogorov para distribución para una muestra

Prueba de kolmogorov-Smirnov para una muestra										
	Total,	AUT	AFI	POD	COO	LOG	HED	EXP	SEG	CTR
N	CVL									
P. normales	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Media	428,9	4,25	4,16	4,25	4,07	4,355	4,12	4,855	4,31	4,270
D.	3	8	7	1	7		1		2	
Estándar	34,03	,784	,866	,904	,870	1,078	,840	4.490	,852	1,097
M.	7	6	0	6	3	3	3	5	1	8
diferencias	,103	,105	,074	,155	,077	,085	,091	,386	,114	,115
extremas	,047	,105	,062	,155	,062	,069	,065	,386	,095	,058
Estadístico	-,103	-,078	-,074	-,084	-,077	-,085	-,091	-,301	-,114	-,115
de prueba	,103	,105	,074	,155	,077	,085	,091	,386	,114	,115
Sig.	,054°	,046	,200	,000	,200	,200°	,200	,000°	,020	,018°
Asintótica		o	o	o	o		o		o	

Cabe mencionar que de acuerdo con los datos obtenidos para las variables motivación laboral y calidad de vida laboral, se usó Pearson porque obtuvieron una distribución normal y por el contrario para las variables de Spearman porque no tuvieron distribución normal.

Teniendo en cuenta lo anterior, se observa una correlación entre la Calidad de Vida Laboral (CVL) y las dimensiones de la Motivación Laboral (ML), tal como se presenta en las tablas 15 y 16, en ellas se muestran los valores del coeficiente de correlación. Cuanto más cercano esté el coeficiente de correlación (r) a 1 o -1, mayor será la relación entre ambas variables. Un valor de r cercano a 0 sugiere que la relación no es significativa. Si el valor de r es positivo (+), esto indica que, a medida que los valores de una variable aumentan, también lo hacen los de la otra. En cambio, si r es negativo (-), cuando los valores de una variable aumentan, los de la otra disminuyen, lo que se conoce como correlación inversa (Mark A. Goss-Sampson, 2018).

Además, para ambos coeficientes, el tamaño del efecto se clasifica de la siguiente manera: menos

de 0.1 se considera irrelevante, de 0.1 a 0.3 es un efecto pequeño, de 0.3 a 0.5 es un efecto moderado, y mayor de 0.5 se considera un efecto grande (Mark A. Goss-Sampson, 2018).

Por otro lado, también se menciona el valor P, el cual indica la probabilidad de que se produzca el resultado observado si la hipótesis es nula, además cabe mencionar que el valor P se utiliza para decidir si la hipótesis nula es rechazada o se mantiene, si el valor p es menor que el nivel de significancia definido la hipótesis será rechazada o como puede que no. (DATAtab Team, 2024).

Nivel De Significación

El nivel de significación se determina antes de la prueba. Si el valor p calculado está por debajo de este valor, se rechaza la hipótesis nula, de lo contrario se mantiene. Por regla general, se elige un nivel de significación del 5%.

- $\alpha < 0.01$: resultado muy significativo.
- $\alpha < 0.05$: resultado significativo.
- $\alpha > 0.05$: resultado no significativo.

El nivel de significación indica, por tanto, la probabilidad de un error de tipo 1. Si hay un valor p del 5% y se rechaza la hipótesis nula, la probabilidad de que la hipótesis nula sea válida es del 5%, es decir, hay un 5% de probabilidad de cometer un error. Si el valor crítico se reduce al 1%, la probabilidad de error es, en consecuencia, sólo del 1%.

Con base en lo anterior, se procede inicialmente al análisis de los resultados obtenidos con el coeficiente de correlación de Pearson, como se detalla en la tabla 16

Tabla 16. Coeficiente de correlación de Pearson

		TOTAL, CVL
TOTAL, CVL	Correlación de Pearson	1
Sig. (Bilateral)		

	N	73
AFI	Correlación de Pearson	,363**
	Sig. (Bilateral)	,002
	N	73
COO	Correlación de Pearson	,188
	Sig. (Bilateral)	,112
	N	73
LOG	Correlación de Pearson	,245*
	Sig. (Bilateral)	,037
	N	73
HED	Correlación de Pearson	,273*
	Sig. (Bilateral)	,020
	N	73
CTR	Correlación de Pearson	,157
	Sig. (Bilateral)	,185
	N	73
CNS	Correlación de Pearson	-,037
	Sig. (Bilateral)	,755
	N	73

Se realiza una breve explicación de las relaciones más significativas las cuales serían, relación entre la Calidad de Vida Laboral (CVL) y el motivo Afiliación (AFI) es significativa, con un coeficiente de correlación de 0.363, mide el grado de preferencia por estar con otros o formar parte de un grupo, lo que indica una correlación positiva moderada. Esto sugiere que a medida que la calidad de vida laboral mejora, también aumenta moderadamente la motivación hacia la afiliación. Aunque la relación no es extremadamente fuerte, es lo suficientemente relevante como para destacar una conexión entre estas dos variables.

Asimismo, el coeficiente de correlación entre CVL y el motivo Logro (LOG) es de 0.245, lo que refleja una correlación positiva pequeña. Esto sugiere que, aunque la mejora en la calidad de vida laboral puede llevar a un ligero aumento en la motivación por el logro, la relación es consistente y significativa, lo que expresa el grado en que la persona estimula superar retos y lograr éxito profesional. Por otro lado, la correlación entre CVL y el contramotivo Hedonismo (HED) es de 0.273. Mide el grado en que las persona prefieren ahorrar esfuerzos y tensiones, evitando sacrificar su bienestar. Este valor positivo, aunque de significancia pequeña, indica que, con una mejor calidad de vida laboral, puede haber un leve incremento en la inclinación hacia el hedonismo. La relación, aunque no es fuerte, muestra una conexión real entre ambas variables. Finalmente, frente a las relaciones que no se mencionan éstas no muestran relevancia ni significancia tal como se muestra en la tabla.

Por lo tanto, se procede al análisis de correlación de Spearman, como se ilustra en la tabla 17.

Tabla 17. Correlación de Spearman

		TOTAL, CVL
TOTAL, CVL	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. (Bilateral)	
	N	73
POD	Coeficiente de correlación	,205
	Sig. (Bilateral)	,081
	N	73
EXP	Coeficiente de correlación	,231*
	Sig. (Bilateral)	,050
	N	73
SEG	Coeficiente de correlación	,276*

	Sig. (Bilateral)	,018
	N	73
AUT	Coeficiente de correlación	,150
	Sig. (Bilateral)	,205
	N	73

La correlación de Rho de Spearman entre la Calidad de Vida Laboral (CVL) y el motivo Poder (POD) es 0.205, mide el interés por dirigir a otros, competir y ganar. Este valor indica una correlación positiva de significancia pequeña, lo que sugiere que existe una ligera tendencia a que una mejora en la calidad de vida laboral se asocie con un incremento en la motivación hacia el poder. Sin embargo, la baja magnitud de esta correlación señala que el vínculo entre estas dos variables es limitado, indicando que la calidad de vida laboral tiene un efecto mínimo sobre la motivación hacia el poder. En cuanto a la correlación de Rho de Spearman entre CVL y el motivo Exploración (EXP), con un valor de 0.245, expresa el grado en que la persona prefiere la novedad y la variedad, buscando aprender y descubrir nuevas cosas. La CVL y el contramotivo Seguridad (SEG), con un valor de 0.276, indica el grado en que la persona busca mantener estabilidad en su entorno, ambos muestran una correlación positiva de significancia pequeña.

Esto sugiere que a medida que mejora la calidad de vida laboral, también tiende a haber un ligero aumento en la motivación hacia la exploración y la seguridad en el entorno laboral. Aunque estas relaciones son estadísticamente significativas, la debilidad de las correlaciones indica que el impacto de la calidad de vida laboral sobre la motivación hacia la exploración y la seguridad no es muy fuerte, aunque es real y no atribuible al azar. Finalmente, la correlación entre CVL y el motivo Autonomía (AUT) es 0.150, expresa el grado en que la persona vara su independencia. Lo que denota una significancia irrelevante. Este valor refleja una relación baja entre la calidad de vida laboral y la motivación en términos de autonomía, sugiriendo que los cambios en la calidad de vida laboral no tienen un impacto notable en la motivación hacia la autonomía.

Discusión

El objetivo general de esta investigación fue establecer la relación entre la motivación laboral y la calidad de vida laboral en los conductores de la Empresa Expreso San Juan de Pasto SAS. Para ello, fue necesario comparar ambas variables de estudio, analizando la relación entre cada una de las dimensiones del instrumento Análisis de Perfil Motivacional (APM) el cual mide la motivación laboral, y los resultados globales de la escala de calidad de vida laboral. Este enfoque permitió realizar un análisis más preciso y fundamentado, facilitando la formulación de conclusiones generales para ambas pruebas.

Nivel de Calidad de vida

Para Identificar y analizar el nivel de Calidad de Vida Laboral (CVL) en conductores de la Empresa Expreso San Juan de Pasto SAS, resulta necesario profundizar en lo que señalan los resultados de la escala de CVL que se aplicó. Por su parte, la media del puntaje que obtuvieron los participantes es de 428.93, lo que a nivel cualitativo sugiere un nivel “Muy alto” de CVL. Los niveles observados podrían estar vinculados con la autonomía que los conductores de la Empresa Expreso San Juan de Pasto SAS perciben en su labor diaria, específicamente en cuanto a la gestión de su tiempo y la capacidad para tomar decisiones (Avineri & Goodwin, 2010). Al respecto, se encontró en un estudio realizado en la ciudad de Bogotá, en donde la calidad de vida laboral en el sector de transporte masivo de la capital es bastante alta (Doncel 2021). Y si bien el instrumento que se aplicó no tiene las mismas variables que la escala aplicada en la presente investigación, sí evalúa aspectos tales como las recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo de una forma sintetizada y permite medir de manera apropiada la calidad de vida de los trabajadores de este sector laboral. Asimismo, los resultados de la investigación realizada por Oviedo-Oviedo et al. (2016), señalan que los conductores de transporte urbano tienen en general una buena percepción de la calidad de vida laboral pese a sus incidencias, como lo pueden ser la exposición a riesgo de accidentes, las practicas poco saludables y algunas molestias físicas. Estas condiciones de trabajo presentan a su vez ciertas ventajas, pues los conductores valoran su independencia y el hecho de no estar encerrados en una oficina, así las experimentan (Avineri & Goodwin, 2010).

Por el contrario, los resultados de la presente investigación objetan los hallazgos de Sepúlveda-Guerra et al. (2020), en donde tras una revisión integrativa, encontraron que la calidad de vida y las condiciones laborales de conductores del sector transporte de carga a nivel de Latinoamérica es deficiente y tiene consecuencias negativas sobre la salud mental y las prácticas de salud y de cuidado propio (Arias-Meléndez et al., 2021). Sin embargo, estos contrastes en los resultados pueden deberse a las condiciones particulares de cada uno de los contextos en los que se labora. La similitud de los hallazgos de la investigación de Oviedo-Oviedo et al (2016) y Doncel (2021) con la presente investigación puede relacionarse con que las condiciones laborales son parecidas para las tres poblaciones, ya que operan en el sector del transporte público de pasajeros. Este es un sector en el que se presentan más interacciones interpersonales, más compañerismo y la sensación de seguridad; contrario a las condiciones que se presentan en el sector de transporte de carga, con más soledad, menos interacciones y condiciones de seguridad más precarias (Sepúlveda-Guerra et al., 2020).

Motivación Laboral

A la hora de analizar el nivel de motivación laboral que tienen los conductores de la Empresa Expreso San Juan de Pasto SAS, se debe tener en cuenta las características del instrumento que se utilizó, el cual para su análisis requiere la confrontación de parejas de variables complementarias conocidas como motivos y “contramotivos” (Valderrama et al.). En este sentido resulta necesario analizar cada una de las dimensiones y su significado, para finalmente realizar un análisis general de la prueba, viendo cuáles son los factores o dimensiones que más destacan.

Para empezar, los resultados obtenidos en la dimensión Autonomía-Afiliación, sugieren que ambos conceptos son fundamentales para comprender la experiencia laboral de los conductores de la empresa Exp. San Juan de Pasto. Por un lado, la autonomía, entendida como la capacidad de tomar decisiones y ejercer independencia en su trabajo, es crucial para estos profesionales, esto se debe a que, en su labor diaria, pasan largos períodos en solitario, enfrentándose a la responsabilidad de decisiones que afectan tanto su desempeño como la seguridad en la carretera, que según la investigación de Madero (2019) destaca que la percepción de las propias habilidades y la contribución al equipo son determinantes en la motivación laboral, lo que resalta

la importancia de fomentar un entorno que apoye esta autonomía. Sin embargo, esta no puede analizarse de manera aislada, debido a que la afiliación, implica el deseo de pertenecer y ser aceptado en un grupo, teniendo en cuenta que juega un papel significativo. Las condiciones de aislamiento que enfrentan los conductores pueden intensificar la necesidad de establecer vínculos sociales saludables, lo cual resulta relevante, ya que las interacciones positivas no solo proporcionan apoyo emocional, sino que también reconocen el esfuerzo y el valor que cada trabajador aporta a la organización (Velázquez, 2015; Araya & Pedreros, 2014).

Siguiendo con la dimensión de Poder-Cooperación, los resultados muestran que la población también considera importantes estas variables que hacen referencia a liderazgo y competitividad, por una parte (poder); y las relaciones igualitarias y evitar la inequidad, por otra (cooperación). Autores como McClelland (1961), citado en Araya y Pedreros (2014), mencionan que las características del Poder (POD) pueden estar estrechamente relacionadas con la necesidad de estimación, estatus o seguridad, considerando que los trabajadores, en su labor en el campo, deben gestionar y tomar decisiones de manera autónoma ante los imprevistos y asumir responsabilidades; el ejercer poder sobre sí mismos y quienes les rodean puede proporcionar una sensación de seguridad y control sobre las circunstancias. En línea con esto, Morris y Guerra (2015) sugieren que los conductores enfrentan situaciones donde deben gestionar de manera autónoma eventos imprevistos, lo que puede incrementar su valoración del poder como una herramienta psicológica necesaria para asegurar tanto su propio éxito como la seguridad de sus pasajeros. Asimismo, la teoría de McClelland menciona que la necesidad de poder no excluye la de afiliación o Cooperación, ya que quienes tienen una necesidad de poder también valoran mantener buenas relaciones con los demás (Araya y Pedreros, 2014). Si se considera que las buenas relaciones con los clientes y compañeros de trabajo son esenciales en las dinámicas de la empresa, se puede explicar la gran importancia que los conductores le dan a la cooperación, ya que así mantienen una alta motivación al cumplir con sus labores. Además, estos resultados concuerdan con lo que sostienen Orellana y Portalanza (2014), quienes manifiestan que la capacidad de liderazgo y el trabajo en equipo van de la mano cuando se busca motivar a lograr ciertas metas en las organizaciones. Por lo tanto, es posible que los conductores no busquen poder en un sentido jerárquico tradicional, sino sobre las circunstancias operativas y ambientales que enfrentan a diario, y para ello, en ocasiones, necesiten del apoyo y la cooperación de quienes les rodean.

En cuanto a la dimensión Logro-Hedonismo, Los resultados también señalan que son conceptos de gran importancia para los conductores, ya que la idea de superarse a sí mismos, conseguir metas y éxito (logro), son tan relevantes como evitar esfuerzos y tensiones y mantener un estado de bienestar sin sacrificios (Hedonismo). Los resultados deben examinarse con cuidado, puesto que, en la teoría de McClelland, la necesidad de logro se relaciona con deseo de dominarse a sí mismo y aumentar la propia estima mediante la exploración y el ejercicio de los talentos y habilidades que se poseen (Acquah et al., 2021), Esto puede sugerir que para los conductores resulta necesario y satisfactorio pulir sus habilidades y demostrar sus competencias en su labor, y puede significar una sensación de logro conseguir el reconocimiento de sus colegas, sus superiores o clientes por prestar una buena calidad de servicio (Acquah et al., 2021).

Por el contrario, el concepto de Hedonismo atiende a un tipo de deseo más emocional y fantasioso, que involucra la pasividad y un tiempo para el disfrute (Gasca-García, 2021). Esto puede sugerir que, junto a las extenuantes jornadas laborales, esta población también requiere espacios de dispersión, que bien pueden estar presentes en el mismo trabajo al compartir con sus colegas entre turnos, o cuando tienen la oportunidad de compartir espacios con familiares

Al respecto de la dimensión Exploración-Seguridad, donde la exploración hace referencia a la preferencia por la novedad y la variedad en las formas de hacer las cosas; y la seguridad refiere a mantener estabilidad y evitar cambios y la incertidumbre. Los resultados muestran que, si bien ambos componentes son relevantes para los participantes, la exploración resulta ser más importante que la seguridad. En el trabajo que realizan los conductores se presentan riesgos y situaciones novedosas con cierta regularidad, y que deben resolverse de manera creativa, lo que puede relacionarse con este perfil de exploración. Según Saninz (2018) el concepto de exploración, que puede asociarse con lo que en su investigación se entiende como “apertura”, que implica rasgos de personalidad que se relacionan con la proactividad, el pensamiento divergente, la creatividad y la búsqueda de desafíos. Por su parte, Schein (1996) explica que la seguridad está relacionada con la búsqueda de estabilidad a costa incluso de las convicciones del individuo. Este “contramotivo” puede no ser tan relevante para los conductores, porque experimentan una cierta seguridad laboral, debido a que como ya se mencionó, el trabajo en campo de este tipo de labores es relativamente imprevisible, por las condiciones inherentes a la carretera y la variabilidad de clientes con las que tratan; por lo que la seguridad y estabilidad pueden pasar a un segundo plano. Según el creador de la prueba, estas dos variables en

equilibrio, permiten a los individuos tomar decisiones importantes sobre su vida laboral al tomar más riesgos en pro de su propio crecimiento y desarrollo (Valderrama, 2018).

Por su parte, en la dimensión de Contribución-Conservación, se encuentran unos resultados que denotan una clara inclinación hacia la colaboración y el impactar de manera positiva en el entorno organizacional (contribución), que, a enfocarse en la protección personal, lo netamente financiero y la conservación de bienes materiales (conservación). Como ya se mencionó anteriormente, la cooperación y la afiliación son conceptos importantes para esta población de conductores, al respecto teóricos como Burns y Bass, sostienen que este tipo de inclinaciones suponen una actitud de liderazgo que invita a los colaboradores a tener una visión más atractiva y motivadora del futuro al poner las relaciones interpersonales y los intereses colectivos por encima de los individuales (Judge y Piccolo, 2004). Sumado a esto, esta visión de motivación laboral se relaciona con una mayor satisfacción y reconocimiento entre colaboradores, mediante la inspiración mutua y la atención de las necesidades de manera colectiva (Aviolo y Yammarino, 2013). Estos aspectos influyen en la cultura organizacional y evita que los empleados se enfoquen en aspectos individualistas (Schein, 2010).

Según Valderrama et al. (2015), los resultados globales se extraen de la observación de la relación entre los polos de cada dimensión (motivo y “contramotivo”) y la diferencia existente entre cada variable. Para realizar este análisis se tendrán en cuenta los promedios de cada dimensión, es decir que las dimensiones Exploración-Seguridad y Contribución-Conservación, que tienen la mayor diferencia de medias, son las que más destacan. Con una diferencia de medias de .543 entre Exploración y seguridad; y una diferencia de .800 entre Contribución y Conservación. Se concluye que los perfiles motivacionales de Exploración y de Contribución, que se consideran como dominantes para la población de conductores que se estudió.

Esto se traduce, según Valderrama et al. (2015) en que las personas con motivaciones fuertes a la exploración tienden a ser proactivas en su aprendizaje y a explorar su entorno en búsqueda de desarrollo personal e innovación. Se sienten motivadas por la novedad y se tienden a sentir frustrados con la rutina y la monotonía. Son personas con un alto grado de creatividad y curiosidad por adquirir nuevos conocimientos y retos. Otro perfil que destaca es la Contribución. Según Valderrama et al. (2015), las personas que puntúan alto en este perfil tienden a ayudar a los demás y les motiva la búsqueda de sentirse útil y tener un impacto positivo en la vida de los otros. Poseen como principales valores el altruismo, la compasión y la entrega a los demás.

En conjunto, las personas con un perfil motivacional alto en Exploración y Contribución son individuos que no solo buscan de manera constante nuevas oportunidades y desafíos que están presentes en el diario vivir de los conductores, sino que también se sienten motivados por el deseo de hacer una diferencia positiva en la vida de los demás mediante la prestación de un servicio adecuado a los clientes o pasajeros con los que tienen contacto, así como sus compañeros de trabajo (Valderrama 2018). Al ejercer trabajos, personas con este perfil optan por aprender continuamente y actualizarse en cuanto a los requerimientos del servicio que prestan, para contribuir con bienestar y la seguridad de los demás. Finalmente, este perfil se asocia con una alta satisfacción laboral, ya que encuentran un sentido y propósito a su trabajo, lo que les motiva y se traduce en mayor compromiso y productividad. (Ryan y Deci, 2000; Pink, 2009).

Relación entre dimensiones de Motivación Laboral y Calidad de Vida Laboral

Para determinar la relación entre las dimensiones de motivación laboral y calidad de vida laboral en conductores de la Empresa Expreso San Juan de Pasto SAS, se compara los resultados globales de la prueba de CVL y cada una de las dimensiones de la prueba de ML.

En cuanto a la dimensión de Autonomía-Afiliación, y su relación con el nivel de CVL, las condiciones inherentes al trabajo de conductores (situaciones inesperadas, el trato con los pasajeros, el mantenimiento de los vehículos, la responsabilidad de la seguridad de otras personas, entre otras), pueden jugar un papel importante en esta relación, ya que implican un fuerte grado de autonomía y toma de decisiones, así como el establecimiento de relaciones fuertes y estables entre compañeros. Algunos estudios concuerdan con la alta relación que existe entre estas variables y señalan que la combinación de alta autonomía y fuertes relaciones de afiliación pueden mejorar de manera significativa la percepción de calidad de vida laboral, ya que los empleados tienden a sentirse más valorados, apoyados y satisfechos con su trabajo (Deci y Ryan 2000; Baumeister y Leary, 1995; Gutierrez-Carvajal, 2019). Se menciona que el control que los trabajadores ejercen sobre la manera en que realizan sus actividades y su capacidad para tomar decisiones relacionadas con su trabajo son aspectos teóricamente asociados con la calidad de vida laboral (CVL). Además, las relaciones interpersonales positivas y el apoyo emocional en el entorno laboral son factores que contribuyen a reducir el estrés y aumentar la sensación de seguridad en el lugar de trabajo (García-Alandete, 2014). Estos elementos no solo mejoran el

bienestar individual de los trabajadores, sino que también potencian su motivación y compromiso hacia su labor.

Para el análisis con respecto a la dimensión Poder-Cooperación y su relación positiva con la calidad de vida laboral (CVL), aunque con una significancia pequeña, podría deberse a las dinámicas organizacionales de la empresa, debido a que la empresa maneja una jerarquía clara que limita a los conductores en el ejercicio de poder sobre los demás, promoviendo relaciones equitativas y horizontales, donde el poder se ejerce más sobre las situaciones que enfrentan que sobre las personas, como lo sostiene Amabile (1996) que sugiere que un equilibrio entre el poder y la cooperación, puede crear un ambiente de trabajo más creativo y satisfactorio, mejorando la CVL; de igual manera, Schein (1996) señala que quienes buscan control sobre sus carreras, más que sobre las personas, encuentran satisfacción cuando su rol implica autocontrol y resolución efectiva de problemas, lo que coincide con la estructura organizacional de la empresa.

En cuanto a la dimensión Logro-Hedonismo, y su relación con la CVL, Los resultados sugieren una relación moderada entre estas variables, Esto puede estar relacionado con las capacitaciones que se realizan por parte de la empresa, y también con la autonomía y gestión flexible de sus propios tiempos; lo que por una parte explica que sientan que avanzan en su trabajo, y, por otro lado, que pueden obtener un tiempo justo de dispersión entre jornadas. Al respecto, en algunos trabajos se argumenta que el equilibrio entre un fuerte deseo de alcanzar metas y la capacidad de disfrutar de su trabajo, tiende a estar relacionado con la felicidad y la satisfacción, generar altos niveles de motivación y rendimiento sin sacrificar su bienestar personal (Locke y Latham, 2002; Ryan y Deci, 2001).

La relación entre la dimensión Exploración-Seguridad y la CVL muestra un nivel de significancia pequeño y positivo. Nuevamente las condiciones inherentes juegan un rol importante al explicar los resultados, ya que el trabajo en campo implica cierto riesgo, y situaciones novedosas que deben resolverse de manera eficaz, lo que exhorta a los conductores a ser creativos y explorar nuevas formas de desempeñar sus labores de manera constante; y dejando de lado ciertos aspectos de la seguridad que se dan por sentados, como su puesto, salario y prestaciones, tienden a enfocarse más en la innovación y exploración de sus propias habilidades. Al respecto de estos resultados se puede argumentar, como lo mencionan Ryan y Deci (2000), que el desequilibrio inclinado hacia la Exploración, afecta la calidad de vida laboral de forma bilateral, ya que si bien este motivo permite a los trabajadores explorar nuevas

oportunidades de crecimiento personal y profesional porque además valoran su independencia y la toma de decisiones, el autocontrol y la gestión eficaz de situaciones de manera autónoma; también esta posición puede generar estrés e incertidumbre (Valderrama, 2018), esto puede explicar la relación positiva pero pequeña con la CVL, ya que además,

Por su parte la relación entre la dimensión Contribución-Conservación, cuya diferencia entre motivo y contramotivo es la más marcada, señala una relación positiva para la contribución, y negativa para la conservación, ambas con un nivel de significación bajo. Estos resultados se explican con las dinámicas organizacionales de la empresa, su organigrama y la importancia que les supone a los conductores gestionar y mantener buenas relaciones entre compañeros y jefes, para mantener un clima laboral agradable. La teoría de Valderrama (2018), sugiere que un alto motivo de contribución está asociado a un mayor sentido de propósito y satisfacción laboral, y que un motivo de conservación moderado señala deseos discretos de conservar y mantener el status quo dentro de las dinámicas sociales. Esto puede suponer cierta afinidad con la idea de generar una diferencia positiva en las relaciones de trabajo y contribuir con el desarrollo empresarial de manera activa, sin limitantes individuales (Valderrama, 2018).

En síntesis, cada una de las variables muestra un nivel de significancia de la relación con la CVL de magnitud moderada o baja. Esto puede deberse a que, a nivel teórico, la CVL se ve influenciada en buena medida por otras variables ajenas a la ML, y viceversa. Es importante considerar que la calidad de vida laboral (CVL) no se puede determinar únicamente a partir de la motivación laboral (ML), ya que existen múltiples factores que la influyen teóricamente. Aunque se ha identificado una pequeña relación entre ambas variables, esta no implica una influencia directa; Cohen (1988) enfatiza que el tamaño de la muestra es crucial para detectar efectos significativos en los estudios, subrayando la necesidad de contar con un tamaño de muestra adecuado para obtener resultados precisos y confiables; Hogg y Tanis (2010), Howell (2012) y Feild (2018) también apoyan esta conclusión, proporcionando un marco teórico estadístico que destaca cómo el tamaño de la muestra puede impactar la precisión y confiabilidad de los resultados. Por otro lado, autores como Flick (2012), Creswell (2014) y Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan la incompatibilidad que puede surgir al analizar los resultados de un instrumento cuantitativo, como la Escala de Calidad de Vida Laboral, junto a un instrumento como el Análisis de Perfil Motivacional (APM), que, aunque es cuantitativo, tiene un enfoque diferente. Estas diferencias en la naturaleza de los datos y en los enfoques analíticos pueden

generar dificultades epistemológicas y metodológicas que complican su análisis en el contexto de los conductores de la empresa.

Conclusiones

La evaluación de la calidad de vida laboral (CVL) realizada en la Empresa Expreso San Juan de Pasto SAS indica que los conductores experimentan un nivel muy alto de bienestar en su entorno laboral. Este resultado es especialmente significativo al considerar las condiciones físicas y psicosociales del trabajo, como el espacio de trabajo adecuado, las relaciones interpersonales y el apoyo recibido. Estos factores han permitido a los conductores desarrollar un sentido de pertenencia y estabilidad emocional, lo que a su vez contribuye a su rendimiento en el servicio de transporte.

Los motivos relacionados con la autonomía y la afiliación se destacaron como los impulsores más relevantes en la motivación laboral (ML) de los conductores. La alta puntuación en estos motivos refleja que los conductores valoran la independencia en la toma de decisiones y el sentido de pertenencia dentro de la organización. Además, las políticas de liderazgo y las oportunidades de desarrollo personal proporcionadas por la empresa parecen ser fundamentales para el empoderamiento y la satisfacción laboral de los trabajadores, lo que mejora tanto su desempeño individual como la dinámica de trabajo en equipo.

Se encontró una relación significativa moderada entre la Calidad de Vida Laboral (CVL) y el contramotivo de afiliación (AFI), que forma parte de la variable Motivación Laboral (ML) en los conductores de la Empresa Expreso San Juan de Pasto SAS. Este hallazgo subraya la importancia de la preferencia por estar con otros y sentirse aceptado para el bienestar laboral, lo que sugiere que fomentar un ambiente que promueva la interacción social y el sentido de pertenencia podría ser clave para mejorar la calidad de vida laboral y apoyar el bienestar integral de los trabajadores. Además, se observaron relaciones significativas entre la CVL y otras dimensiones de la Motivación Laboral (ML), como el logro (LOG), el hedonismo (HED), la seguridad (SEG) y la exploración (EXP), aunque estas relaciones presentaron valores más débiles. Esto enfatiza la necesidad de considerar diversas dimensiones de la motivación laboral, ya que todas ellas contribuyen al bienestar de los conductores.

Recomendaciones

Dada la escasez de estudios específicos sobre los conductores de transporte en Pasto y la falta de datos sólidos sobre los factores que influyen en su bienestar y satisfacción laboral, se sugiere extender la investigación a otras empresas de transporte en la ciudad de Pasto y la región de Nariño. Esto permitiría generar un conocimiento más amplio sobre las condiciones laborales de los conductores y aportar datos más completos, no solo a nivel de una empresa, sino de toda la industria del transporte en la región.

Para obtener una visión más completa y detallada de los resultados, se recomienda complementar la investigación con métodos cualitativos como entrevistas o grupos focales. Estas herramientas permitirían profundizar en las percepciones y experiencias cotidianas de los conductores, aportando un contexto más enriquecido sobre los factores que influyen en su motivación laboral y calidad de vida laboral. A través de este enfoque, sería posible identificar elementos específicos que los métodos cuantitativos podrían no captar por completo, ofreciendo así una comprensión más integral del entorno laboral.

Realizar estudios comparativos en diferentes regiones del país para evaluar si existen variaciones en la relación entre la motivación laboral y la calidad de vida laboral según factores geográficos y culturales. Este enfoque permitiría desarrollar políticas y estrategias más ajustadas a las necesidades específicas de los conductores en cada contexto regional.

Se sugiere realizar una revisión del instrumento utilizado para medir la Motivación Laboral (ML), lo que podría incluir la creación de un nuevo instrumento o la adaptación del existente, permitiendo así una evaluación más integral que capture la puntuación global entre las dimensiones de la motivación. Esto con el fin de proporcionar datos más completos y significativos para futuras investigaciones.

Se recomienda fomentar la recopilación de información valiosa en la biblioteca de la universidad, lo que permitirá que futuras investigaciones se sientan respaldadas por su institución. Desde la academia, es fundamental promover investigaciones interdisciplinarias que examinen la relación entre la motivación laboral y la calidad de vida laboral. Este enfoque podría incluir perspectivas de la psicología, sociología y administración, permitiendo un análisis más completo y multifacético del fenómeno, lo que enriquecería el conocimiento en esta área y beneficiaría a los estudiantes y profesionales.

Referencias

- Aamodt, M. G., Martínez Sosa, P., Nuñez Ramos, A., & Reyes Ponce, L. (2010). *Psicología industrial - organizacional* (6a. ed.--). México D. F.: Cengage Learning.
- Acquah, A., Nsiah, T. K., Antie, E. N. A., & Otoo, B. (2021). Literature review on theories of motivation. *EPRA International Journal of Economic and Business Review*, 9(5), 25-29.
- Acevedo, E. (s. f.). *Edli Acevedo*. <https://caminord.com/la-dimension-subjetiva-y-objetiva-del-trabajo/#:~:text=El%20trabajo%20en%20sentido%20objetivo,%2C%20culturales%2C%20sociales%20y%20pol%C3%ADticas>.
- Alvin, E. (2018). “Incidencia y prevalencia de desmotivación laboral en el área de producción de una MYPE”: una revisión de la Literatura Científica. https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23942/N00045283%20_ESTHEFA_NI%20YOSELIN%20ALVINO%20CANCHO.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Aquino, J., Gomes, S., Ribeiro, B., Batista, E., Brandao, W., Gomes, & M. (2017). Condiciones de trabajo en conductores de autobús: de servicio público a fuente de riesgo. *Index de enfermería*, 26, 1- 2
- Alcaldía de Pasto. (2015). Decreto 0562 del 26 de agosto de 201. En: Alcaldía de Pasto, pp. 2-23. [Enlínea] Disponible en <http://www.pasto.gov.co/index.php/transito-y-transporte/6103-decreto-0562-adopta-sistema-estrategico-de-transporte-publico>.
- Araya-Castillo, L., & Pedreros-Gajardo, M. (2014). Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Revista De Ciencias Sociales*, (142). <https://doi.org/10.15517/rsc.v0i142.14301>
- Arias-Meléndez, Camila, Comte-González, Paulina, Donoso-Núñez, Adriana, Gómez-Castro, Geraldine, Luengo-Martínez, Carolina, & Morales-Ojeda, Ismael. (2021). Condiciones de trabajo y estado de salud en conductores de transporte público: una revisión sistemática. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 67(265), 278-297 <https://dx.doi.org/10.4321/s0465-546x2021000400004>
- Avolio, B. J., & Yammarino, F. J. (Eds.). (2013). Transformational and charismatic leadership: The road ahead. *Emerald Group Publishing*.
- Babativa, C. (2017). Investigación cuantitativa . Fondo editorial Areandino. <https://core.ac.uk/download/pdf/326424046.pdf>

- Barragán, C., Chávez, S., & De Haro, A. M. (2012). Calidad de vida laboral de conductores de pasaje foráneo. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 13(2), 11-16.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2012/cst122b.pdf>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational leadership. Psychology Press.
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497-529. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.497>
- Belveder, K. (2018). Calidad de vida laboral y burnout en conductores de una empresa de transporte de la Provincia de Hural, 2018.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25456/Belveder_BKR.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- BusinessHook. (7 de Septiembre de 2021). ¿Qué es la calidad de vida laboral y cuáles son sus beneficios?. <https://businesshook.com/que-es-la-calidad-de-vida-laboral/>
- Bou, F. (2019). Análisis estadístico con JASP: una guía para estudiantes. FUOC.
<https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/102926/6/An%C3%A1lisis%20estad%C3%ADstico%20con%20JASP%20una%20gu%C3%ADa%20para%20estudiantes.pdf>
- Carmona, F. (2004). *Gestión del recurso humano en la empresa*. Bogotá: TecnoPress Ediciones Ltda.
- Cardenas, H. y Mavel, M. (2020). “Motivación y calidad de vida laboral en la satisfacción laboral según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020”. Tomado de:
file:///C:/Users/ASUS/Downloads/Huidobro_CMM-SD.pdf
- Código sustantivo del trabajo (CST). (2019). ISSN [1657-6241 (En línea)]. Recuperado de:
<http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/leyes-y-decretos-ley/codigosustantivo-del-trabajo?inheritRedirect=true>
- Concepto 71951 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública - Gestor Normativo*. (s. f.). Función Pública.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=94960>
- Casas, J., & Co. (2002). *Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios*. *Revista de administración sanitaria*, VI(23).
- Chaparro Espitia, Leovany Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones. (Factores diferenciadores entre las empresas pública y privada)

INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, vol. 16, núm. 28, julio-diciembre, 2006, pp. 7-32 Universidad Nacional de Colombia Bogotá, Colombia.

Tomado de: <https://www.redalyc.org/pdf/818/81802802.pdf>

Calidad de Vida laboral - Función Pública. (s. f.). Tomado de:

https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/calidad-de-vida-laboral/28585938#:~:text=La%20calidad%20de%20vida%20laboral%20como%20elemento%20de%20bienestar%2C%20pretende,satisfacci%C3%B3n%2C%20motivaci%C3%B3n%20y%20rendimiento%20laboral.

Congreso de la República de Colombia. (2006). *Ley 1090 del 6 de septiembre de 2006 por la cual se reglamenta el ejercicio profesional psicológico, se dicta el código deontológico y bioético.* Bogotá D.C. Congreso de la República de Colombia. Recuperado de:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=66205>

Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.

Decreto 1260. (1970). Estado civil. Recuperado de

<http://www.consejodeestado.gov.co/documentos/boletines/PDF/1908%20ok.pdf>

DATAtab Team (2024). DATAtab: Online Statistics Calculator. DATAtab e.U. Graz, Austria.

URL <https://datatab.es>

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.

https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

Doncel, A. V. (2021). *La calidad de vida laboral en la motivación del talento humano en organizaciones del sector de transporte masivo urbano.* [Tesis de Especialización, Fundación Universidad de América].

<https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8492/6/234360-2021-1-GTH.pdf>

Entrevista a Beatriz Valderrama @beatrizvalderra, autora del APM. Análisis del Perfil Motivacional vía @TEAEdiciones. (s. f.). <https://web.teaediciones.com/Entrevista-a-Beatriz-Valderrama--autora-del-APM.aspx>

- Estay, J., Crespo, J., Lagomarsino, M., & Peña, C. (2018). *Salud mental y la sociedad abierta en la realidad actual: entre la Utopía de la Cordura y la Praxis de la Locura*. Utopía y Praxis Latinoamericana, 23(83), 42-49. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/279/27957772005/html/>
- Flick, U. (2012). *An introduction to qualitative research* (4th ed.). SAGE Publications.
- González, A. (2018). Impacto de la calidad de vida laboral en el desempeño de los trabajadores del sector transporte. Recuperado de Redalyc
- Gasca-García, C. E. (2021). *Motivación*. Fundación Universitaria Konrad Lorenz
- García-Alandete, J. (2014). Psicología positiva, bienestar y calidad de vida. *En-claves del pensamiento*, 8(16), 13-29.
- Guerra, E. B., Suazo, S. V., & Campo, V. A. (2020). Condiciones laborales, salud y calidad de vida en conductores. *Revista CUIDARTE*, 11(2), 1-15. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.1083>
- Gutiérrez-Carvajal, O. I., Nader, M., Ariza-Montes, J. A., Palacio Sañudo, J. E., Díaz Garzón, J. J., Suárez Ardila, F., & Valencia, S. G. (2019). La medición de la calidad de vida laboral: Revisión y metaanálisis. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(2), 123-136. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a14>
- Granados P., I. (2011). *Calidad de vida laboral: Historia, Dimensiones y Beneficios*. IIPSI, 271 - 276.
- Granados, I. (2011). CALIDAD DE VIDA LABORAL: HISTORIA, DIMENSIONES Y BENEFICIOS. *Revista IIPS*, 271 - 276.
- González, C. (2022). ¿Tus empleados están desmotivados? Estas pueden ser las causas. *Team Insights*. <https://teaminsights.io/es/blog/noticias/tus-empleados-estan-desmotivados-estas-pueden-ser-las-causas/#:~:text=Los%20v%C3%ADnculos%20sociales%20y%20el,empleados%20se%20pueden%20sentir%20desmotivados.>
- García, V. (2012). La motivación laboral estudio descriptivo de algunas variables. Universidad de Valladolid, Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación. Recuperado el 22 de septiembre en: <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/1144>
- Hernández, et al (2003). *Marco metodológico, tipo de investigación*. Tomado de: <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0075681/cap03.pdf>

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6th ed.). McGraw-Hill.
- Hernandez, R. (2009). *Metodología de la investigación*. sexta edición. Tomado de:
<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Jaimes-Morales, J. (2018). Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo: una revisión desde los planes de emergencia. *IPSA Scientia, revista científica multidisciplinaria*, 3(1), 23-29. <https://doi.org/10.25214/27114406.920>
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755-768.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.
- Morantes, I. (2013). *Enfoque empírico analítico*. Tomado de:
https://issuu.com/raug/docs/enfoque_empirico_analitico
- Mallma A, Rivera K, Rodas K, Farro G. *Condiciones laborales y comportamientos en salud de los conductores de una empresa de transporte público del cono norte de Lima. Rev enferm Herediana* . 2013; 6(2):107-14. Tomado de:
<https://doi.org/10.20453/renh.2013.1799>
- Martin, A. D. (2005). Calidad de Vida Laboral y Psicología. *REVISTA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES*, 57-98.
- Montoya, M. (2019). *Motivación laboral en conductores de una empresa transportadora del sector logístico en la ciudad de Medellín en el año 2019..*
https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/10898/1/T.P_MontoyaHenaMar%c3%adaPaulina_2019.pdf
- Madero Gómez, S. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 29(1), 1-18.
<https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Princeton: Van Nostrand Reinhold,

- Morris, E., & Guerra, E. (2015). Estado de ánimo y modo de transporte: ¿Afecta cómo viajamos a cómo nos sentimos? *Transportation*, 42(1), 25-43. <https://doi.org/10.1007/s11116-014-9521-x>
- Mazloumi, A., Kazemi, Z., Nasl, Z y Barideh, S. (2014). Quality of working life Assesment among Train Drivers in Keshesh Section of Iran Railway. <https://www.semanticscholar.org/paper/Quality-of-Working-Life-Assessment-among-Train-in-Mazloumi-Kazemi/9f3b994fed7ff83910bd770103fc7364ade0704f>
- Orejuela, J. (2014). *Psicología de las Organizaciones y del trabajo: Apuestas de investigación*. Cali: Bonaventuriana. Tomado de: <https://bibliotecadigital.usb.edu.co/server/api/core/bitstreams/66312e00-5556-4457-9f1c-66e550e4488b/content>
- Ordaz CE, Maqueda JB. *Condiciones de trabajo en el transporte público por carretera*. *Med Segur Trab*. 2014; 60 (234): 90-8. Tomado de: <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2014000100008>
- Orozco, E; López, E; Zuleta, P; López, D; Giraldo, M; Gómez, M; Molina, A; Álvarez, A; Valencia, L; Ramírez, B & Páez, A. (2013). “Rol del psicólogo en las organizaciones”. *Revista Virtual de Ciencias Sociales y Humanas “PSICOESPACIOS”*, Vol. 7- N 11. Recuperado de: <http://revistas.iue.edu.co/index.php/Psicoespacios>
- Oviedo NVO, Sacanambuy JMC, Matabanchoy SMT, Zambrano AAG. *Percepción de conductores de transporte urbano, sobre calidad de vida laboral*. *Univ. Salud*. 2016; 18(3): 432-46. Tomado de: <https://doi.org/10.22267/rus.161803.49>
- Papeles del Psicólogo / Psychologist Papers, 2018. Vol. 39(1), pp. 60-70 <https://doi.org/10.23923/pap.psicol2018.2855>
- Pink, D. H. (2009). *Drive: The surprising truth about what motivates us*. Riverhead Books
- Rodríguez, M. A. (2010). *Métodos de investigación*. 1ra. Edición, México. Ed. Universidad Autónoma de Sinaloa. Tomado de: <eal.pdf>
- Robbins Stephen. (1990). “*COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL*”
- Reeve, J. *Motivación y Emoción*. Madrid, España. Editorial McGraw-Hill, 1994.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141-166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>

- Schein, E. H. (1996). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *The Academy of Management Executive*, 10(4), 80-88.
- Schein, E. H. (2010). Organizational culture and leadership. *John Wiley & Sons*.
- Stephen, R., y Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. México D.F.: Pearson Educacion.
- Segurado Torres, E., & Agulló Tomás, E. (2002). *Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social* Madrid: Psicothema.
- Stoner, (2016). Comportamiento organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones. Tomado de:
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional_La_dinamica_en_las_organizaciones.pdf
- Senado de la República (1998). *Decreto Ley 1567*, 15 de agosto de 1998. Bogotá, Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
- Salas, C. (2013). La noción de calidad de vida y su medición. CES Salud Pública, 36 - 46.
- Salvatierra , R. (2020). *Calidad de vida laboral del grupo ocupacional conductores de buses de la empresa de transportes LINEA S.A.*, en la ciudad de Trujillo - 2020.
http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/7362/1/REP_ROBERTO.SALVA_TIERRA_CALIDAD.DE.VIDA.LABORAL.pdf
- Tea ediciones. (2021). *Análisis de perfil motivacional*. Recuperado de:
<https://web.teaediciones.com/apm-analisis-del-perfil-motivacional.aspx#:~:text=El%20APM%20es%20un%20cuestionario,el%20desarrollo%20personal%20y%20profesional>.
- Tamayo y Tamayo, M. (2007). *El Proceso de la investigación científica*; incluye glosario y manual de evaluación de proyectos (4a. ed.). Guadalajara: LIMUSA. Tomado de:
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El_proceso_de_la_investigacion_cientifica_Mario_Tamayo.pdf
- Tamayo, G. (2001). Diseños muestrales en la investigación. *Semestre Económico*, 4(7), 12.
<https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/5262273.pdf>
- User, S. (2020, 28 junio). *Información General - Pasto - Nariño - Colombia*.
<https://www.pasto.gov.co/index.php/nuestro-municipio/informacion-general>

- Valderrama (2010), *Metodología de la investigación* [Archivo PDF]. Recuperado de:
http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/calva_p_db/capitulo3.pdf
- Valderrama , B., Minguijón, X. y Sánchez , X. (1). APM Análisis del Perfil Motivacional .
<http://www.teaediciones.net/Portal/Recursos/Ejemplos/APM.pdf>
- Vilca Zelada, (2018). Calidad de vida laboral del personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales, Lima 2018. Tomado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14509/Vilca_ZJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Velázquez, N. R. (2015). Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote. *In Crescendo. Institucional* 6(2), 77-88
- Valderrama, B. (2018). *La rueda de motivos: Una herramienta para el análisis motivacional*. TEA Ediciones
- Wegman, G, (2021). La motivación como factor crítico del empleo público: Tomado de:
<http://teoriaycomorg.sociales.uba.ar/2021/02/26/la-motivacion-como-factor-critico-del-empleo-publico/>
- Zavaleta, J. (2017). *Motivación y productividad laboral en los trabajadores de las dependencias policiales del distrito de Nuevo Chimbote*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12069/zavaleta_aj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexos

Anexo 1

PROTOCOLO TRABAJO DE CAMPO **TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN CUANTITATIVO**

Objetivo: Se adoptarán los protocolos para realizar una investigación cuantitativa y con ello desarrollar el procedimiento de aplicación y recolección de información.

Este trabajo se adelanta desde la psicología en el campo organizacional, y está dirigido a estudiantes asesores y jurados.

Instrucciones de diligenciamiento y revisión del protocolo:

- Los estudiantes con la supervisión del asesor diligenciarán cada uno de los apartados del protocolo.
- Las acciones contempladas en el numeral 1 se realizarán antes de pasar el protocolo a los jurados del trabajo de investigación.
- Es importante verificar que se haya descrito la información necesaria para su correcta revisión y evaluación por parte de los jurados.
- Este protocolo se debe ubicar como anexo en el documento de proyecto que se entregue a jurados de la investigación.
- Los jurados por separado revisarán el protocolo, pero en conjunto emitirán un oficio de aval del procedimiento.

Título del trabajo de grado
Relación de la motivación laboral y la calidad de vida laboral en conductores de la Empresa Expreso San Juan de Pasto SAS.
Modalidad
Presencial
Estudiantes
Lizeth Catherine Daza Vallejo Karen Tatiana Ojeda Criollo Nathalia Carolina Parra Gómez

Asesor
Yeraldy Roxana Escobar
Jurados
Johana Suarez
Yurani castro
Procedimiento
<p>1. Establecer las condiciones necesarias que deben tener los participantes para desarrollar el trabajo de campo.</p> <p>En este apartado se describen las condiciones de los participantes para la aplicación, es conveniente que pregunte si ellos cuentan con:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Condiciones ambientales:</i> Para la aplicación se garantizará el uso de un lugar tranquilo, libre de ruidos o de cualquier estímulo distractor, dicho lugar será la sala de juntas de la empresa de transporte Expreso San Juan de Pasto S.A, el cual cuenta con una capacidad para máximo 80 personas el cual será un espacio de uso exclusivo para la aplicación, este cuenta con escritorios individuales, ventilación e iluminación adecuada. ✓ <i>Condiciones emocionales:</i> Es importante que los participantes se encuentren dispuestos para realizar una correcta aplicación de los instrumentos, para los cuales es necesario una sensibilización donde se aborde el objetivo del estudio y la importancia de su evaluación, para establecer la relación entre motivación laboral y calidad de vida laboral en conductores de la Empresa Expreso San Juan de Pasto SAS, con el fin de proporcionar información para la mejora del entorno laboral en la empresa. ✓ <i>Condiciones de salud:</i> Para llevar a cabo la aplicación de la prueba, se considerará detenidamente el estado de salud de los participantes. Asimismo, se comunicará la importancia de encontrarse en un estado de salud óptimo que permita llevar a cabo la lectura y aplicación completa de la prueba sin interrupciones derivadas de condiciones de salud. En caso de que alguna persona no cuente con un estado de salud adecuado que pueda dificultar la aplicación en la fecha programada, se procederá a realizar una reprogramación individual, asegurando así un ambiente

propicio para la evaluación.				
<i>Nota: como se trabajará con mayores de edad se entregará el consentimiento informado para que este sea firmado antes de la aplicación de los instrumentos.</i>				
2. Número de personas que participaran del trabajo de campo, considerando que cumplen con las condiciones anteriormente estipuladas.				
Las personas que participarán del trabajo de campo son 73 conductores de género masculino de la Empresa Expreso San Juan de Pasto, la aplicación de los instrumentos se llevará a cabo, en la sala de juntas de la empresa, dando un tiempo de una hora y media debido a la cantidad de ítems que tienen los dos instrumentos.				
Día	Grupo 1	Grupo 2	Hora	Instrumentos
14 de Marzo del 2024	33 Conductores	40 Conductores	Grupo 1: 9:30 a 11:00 Grupo 2: 11:30 a 1:00	APM Escala de evaluación de calidad de vida laboral en el sector transporte.
3. Diligenciamiento de consentimiento informado.				
Para el debido diligenciamiento del consentimiento informado se solicitará al gerente de la empresa el préstamo de la sala de juntas para la realización de este proceso, ya que este espacio puede permitir una mejor concentración y un desarrollo más efectivo en la aplicación, una vez los conductores se encuentren situados en el espacio se procederá a dar la explicación del objetivo del proyecto y se dará paso a la entrega de los consentimientos, para que sean debidamente firmados por cada uno de los conductores que estén dispuestos a participar voluntariamente del estudio, cada consentimiento explica de manera detallada el uso que se le dará a la información obtenida. Finalmente se resalta que la población escogida para este estudio investigativo son los conductores de la empresa Expreso San Juan de Pasto SAS. El consentimiento informado se anexa a este documento en el Anexo 3.				
4. Técnicas e instrumentos para utilizar en el trabajo de campo.				

Los instrumentos con los cuales, se pretende llevar a cabo la investigación son, la prueba psicológica llamada Análisis del Perfil Motivacional (APM) y la Escala de Evaluación de Calidad de Vida Laboral en el Sector Transporte-

Instrumentos

Análisis del Perfil Motivacional (APM):

Permite el estudio acerca de la motivación laboral mediante la aplicación de la prueba estadística denominada Análisis del Perfil Motivacional (APM), fundamentada en el modelo Rueda de Motivos de Valderrama (2010). Este modelo incluye 10 dimensiones divididas en Aproximación y Evitación, cada una con 5 motivos y 5 "contramotivos". La prueba, con una duración de 25 minutos y realizada en línea, resulta útil en selección, gestión del talento y desarrollo personal. El APM ofrece puntuaciones directas, percentiles y dos enfoques: normativo y criterial. Las puntuaciones directas se interpretan en una escala del 1 al 6, indicando la importancia asignada a cada motivo. Este análisis proporciona una visión detallada de las relaciones entre diferentes motivos, contribuyendo a comprender las principales motivaciones que guían el comportamiento del evaluado en contextos laborales.

Para su confiabilidad el APM se rige de la rueda de motivos la cual comprueba dentro de los diversos análisis de confiabilidad el análisis de las dimensiones de las escalas que poseen altos grados de significancia al analizar un motivo con su contramotivo, lo que permite que los resultados nos brindan un perfil coherente con las preferencias de quien se evalúa. Por otro lado, muestra un alto grado de significancia también al dividir el análisis por grupos de edad que son a su vez categorías dentro del baremos de la prueba.

Escala de Calidad de Vida Laboral: Este instrumento fue creado por el equipo de práctica profesional de la empresa Unión Temporal Ciudad Sorpresa en el año 2015 y está conformada por 108 ítems con opciones de respuesta tipo Likert que corresponden a siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca.

La Escala evalúa tres aspectos de la dimensión subjetiva de la CVL que son bienestar laboral, salud laboral y percepción del trabajo en donde los ítems de la Escala de Calidad de Vida Laboral en el Sector Transporte, se construyeron a partir de la revisión bibliográfica realizada en las bases de datos EBSCO, SciELO, Redalyc, en revistas

indexadas y libros electrónicos y de igual manera, se obtuvo la validez de contenido a través de la valoración de la escala por cinco expertos en los campos de la medición y evaluación psicológica, psicología organizacional y seguridad y salud en el trabajo.

Instrumentos	Forma de aplicación	N de sesiones	Duración	Tipo de almacenamiento de la información	Plataforma
Análisis de Perfil Motivacional (APM)	Individual y colectivo	1	25 min	Hojas de respuestas	Software estadístico SPSS y Excel.
Escala de Calidad de Vida Laboral	Colectivo	1	30 min - 1h	Hojas de respuestas	Manual

Para la aplicación de los instrumentos se debe tener en cuenta que los conductores no deben padecer algún tipo de enfermedad física o mental para el desarrollo de los instrumentos.

De esta manera, es importante mencionar que los participantes se les explicará y se les dará a conocer las instrucciones de aplicación, propósitos de la aplicación y el manejo que se tendrá de los resultados obtenidos, y por parte de los investigadores se tendrá en cuenta el manual de instrucciones de cada instrumento, en caso de que existan dudas e inquietudes antes, durante y después de la aplicación.

Por otra parte, es importante señalar que la aplicación de los instrumentos se realizará de manera presencial (tiempo real), con un tiempo aproximado de 1 hora de aplicación en total para los dos instrumentos.

Nota: Antes de realizar la aplicación de los instrumentos, todos los conductores deben tener firmado el consentimiento informado, sin este requisito no es posible pasar a la

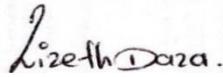
aplicación.

5. Situaciones que pueden afectar el desarrollo del trabajo de campo

Posibles situaciones que pueden afectar el desarrollo del trabajo de campo y las alternativas que se plantean para manejar este tipo de situaciones en el proceso de recogida de información.

Algunos aspectos para considerar de manera necesaria en este protocolo son:

- ✓ Dada la dinámica inherente al trabajo de los conductores, podría surgir desinterés en la realización de la prueba. Para hacer frente a esta posible situación, hemos optado por iniciar el proceso con una fase de sensibilización. Durante esta etapa, se comunicará a los participantes la relevancia del estudio y los beneficios que la investigación puede aportar. Este enfoque busca despertar el interés de cada conductor, permitiendo su participación sin contratiempos.
- ✓ Debido a la exposición constante al ruido en la ubicación de la empresa, hemos decidido solicitar el uso de la sala de juntas como medida para mitigar este factor ambiental, basándose en su capacidad para reducir de manera significativa el ruido proveniente del exterior. Además, la sala de juntas ofrece condiciones óptimas, como iluminación adecuada, ventilación y privacidad, creando un entorno propicio para llevar a cabo nuestras actividades sin las interferencias del entorno.
- ✓ La falta de diligenciamiento del consentimiento informado puede deberse a que un conductor olvide firmarlo. Por esta razón, se seguirá un proceso específico: en primer lugar, se entregarán los formularios de consentimiento. Una vez que los conductores hayan tenido la oportunidad de leer y firmar estos documentos, se procederá a recogerlos y revisarlos individualmente. El objetivo es corroborar que cada consentimiento esté firmado de manera adecuada y no presente ningún error o falta. Este procedimiento garantizará la correcta documentación de los consentimientos informados antes de avanzar en el proceso.

Firma	Firma 
Nombre de Asesor: Yeraldy Roxana Escobar	Estudiante: Lizeth Catherine Daza Vallejo Semestre: Egresada

Firma	Firma
	Carnet estudiantil: R082218
<div data-bbox="342 348 638 436" style="background-color: #cccccc; padding: 5px; margin-bottom: 10px;">Karen Ojeda</div> <p>Estudiante: Karen Tatiana Ojeda Criollo Semestre: Egresada Carnet estudiantil: R100218</p>	<div data-bbox="836 373 1388 472" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;">  </div> <p>Estudiante: Nathalia Carolina Parra Gómez Semestre: Egresada Carnet estudiantil: R019119</p>

Anexo 2. Escala CVL

ESCALA DE EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL SETP PASTO

Fecha: _____

ID: _____

A continuación encontrará una serie de enunciados a los cuales debe dar respuesta con sinceridad y sin dejar espacio ni enunciado sin respuesta.

Datos sociodemográficos			
Nombre de la empresa donde labora:			
Tiempo vinculado en la empresa:		Tiempo en el cargo:	
Cargos ocupados en la empresa:			
Cargo que ocupa:		Jornada de trabajo:	
Género: Masculino <input type="checkbox"/>	Femenino <input type="checkbox"/>	Edad:	Peso: Estatura:
Pertenece alguna etnia: Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>		¿Cuál?	
Escolaridad: Ninguna <input type="checkbox"/> Primaria <input type="checkbox"/> Secundaria <input type="checkbox"/> Técnica <input type="checkbox"/> Tecnológica <input type="checkbox"/> Profesional <input type="checkbox"/>			
¿Cuál?		Cursos adicionales: Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> ¿Cuál?	
Estado Civil: Soltero(a) <input type="checkbox"/> Casado(a) <input type="checkbox"/> Unión Libre <input type="checkbox"/> Divorciado(a) <input type="checkbox"/> Viudo(a) <input type="checkbox"/>			
¿Tiene hijos?: Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>		Número de hijos: Personas a cargo:	
Sector donde vive: Urbano <input type="checkbox"/> Rural <input type="checkbox"/>		Lugar de residencia: Estrato:	
Tenencia de la vivienda: Propia <input type="checkbox"/> En arriendo <input type="checkbox"/> En anticres <input type="checkbox"/> Familiar <input type="checkbox"/> Hipotecada <input type="checkbox"/>			
Usted se traslada de su casa al trabajo y del trabajo a su casa: A pie <input type="checkbox"/> Bicicleta <input type="checkbox"/> Taxi <input type="checkbox"/> Motocicleta <input type="checkbox"/>			
Automóvil <input type="checkbox"/> Bus colectivo <input type="checkbox"/> Otro medio <input type="checkbox"/>			

Las preguntas que se presentan a continuación deberá marcar con x, Si o No según corresponda.

Nº	Ficha de datos de antecedentes médicos	Si	No
1	¿En los últimos seis meses ha tenido problemas del corazón?		
2	¿En los últimos seis meses ha tenido problemas respiratorios?		
3	¿En los últimos seis meses ha tenido problemas con sus huesos (articulaciones, reumatismo, osteoporosis)?		
4	¿En los últimos seis meses ha tenido algunos problemas de la piel (dermatitis)?		
5	¿En los últimos seis meses ha tenido problemas auditivos?		
6	¿En los últimos seis meses ha tenido problemas visuales?		
7	¿En los últimos seis meses ha tenido problemas de hipertensión (tensión alta)?		
8	¿En los últimos seis meses ha tenido problemas del colesterol o triglicéridos?		
9	¿En los últimos seis meses ha tenido dolores de pecho o palpitaciones?		
10	¿En los últimos seis meses ha tenido asfixias o ahogos al caminar?		
11	¿En los últimos seis meses ha tenido problemas hormigueos o adormecimiento?		
12	¿En los últimos seis meses ha tenido disminución de la fuerza física?		
13	¿En los últimos seis meses ha tenido problemas dolor o inflamación en su cuerpo?		
14	¿En los últimos seis meses ha presentado problemas digestivos?		
15	¿Ha presentado enfermedades en los músculos o tendones?		
16	¿Ha tenido enfermedades de los nervios?		
17	¿Ha presentado fracturas?		
18	¿Ha tenido amputaciones de brazos o piernas?		
19	¿Le han diagnosticado con acortamiento de una pierna?		
20	¿Ha tenido hernias?		
21	¿Tiene varices en las piernas?		
22	¿Ha sentido dolores de espalda dentro de su trabajo y cuando esta por fuera de él?		
23	¿Ha sentido dolores de rodillas dentro de su trabajo y cuando esta por fuera de él?		
24	¿Ha sentido dolores de cabeza dentro de su trabajo y cuando esta por fuera de él?		
25	¿Ha sentido dolores de cuello dentro de su trabajo y cuando esta por fuera de él?		
26	¿Ha sentido dolores de cintura dentro de su trabajo y cuando esta por fuera de él?		
27	¿Ha sentido cansancio visual dentro de su trabajo y cuando esta por fuera de él?		
28	¿Ha sentido dolor en sus manos dentro de su trabajo y cuando esta por fuera de él?		

Nº	Ficha de manifestaciones actuales	Si	No
29	¿Ha presentado dificultades para dormir?		
30	¿Ha sentido necesidad de estar solo y desinterés por las cosas?		
Enunciados		Si	No
31	¿Ha sentido cansancio, aburrimiento o desgano?		
32	¿Se enfada con facilidad?		
33	¿Ha tenido actitudes y pensamientos negativos?		
34	¿Consume algún medicamento para los nervios o para dormir?		
35	¿Ha tenido dificultad para concentrarse?		

A continuación encontrará una serie de enunciados a los cuales deberá responder siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca.

Nº	Enunciados	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Considera importante ir al médico periódicamente					
2	Considera importante recibir información sobre hábitos alimenticios					
Nº	Enunciados	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
3	Considera importante recibir información de higiene oral					
4	Considera importante recibir información de hábitos del sueño					
5	Considera importante recibir información sobre los beneficios de realizar actividad física.					
6	Considera importante recibir información sobre pausas activas en su trabajo.					
7	Considera importante realizar actividad física (deportes).					
8	Considera importante practicar una alimentación balanceada.					
9	Considera importante recibir información sobre el consumo de alcohol.					
10	Considera importante recibir información sobre consumir drogas (Marihuana, cocaína, entre otros).					
11	Considera importante recibir información sobre consumo de cigarrillo.					
12	Considera importante recibir información sobre la prevención de la hipertensión arterial.					
13	Considera importante recibir información sobre la prevención de la diabetes.					
14	Considera importante recibir información sobre la prevención de la obesidad.					
15	Considera importante recibir información sobre enfermedades de transmisión sexual.					
16	Considera importante recibir información para evitar Gripas.					
17	Considera importante que se realice una inspección de riesgo en el bus en el que trabaja (pisos, gradas, ventanas, puertas, techo entre otros).					
18	Percibe que se encuentra expuesto a contaminantes atmosférico como humo de los carros.					
19	Percibe que se encuentra expuesto a frío dentro de su lugar de trabajo.					
20	Percibe que se encuentra expuesto a temperaturas elevadas (calor) dentro de su lugar de trabajo.					
21	Percibe que se encuentra expuesto a vibraciones constantes en su trabajo.					
22	Percibe que en su lugar de trabajo se expone a robos.					
23	Es importante conocer los riesgos a los cuales estoy expuesto en mi lugar de trabajo con el fin de evitar accidentes.					
24	Es importante conocer las normas de seguridad para evitar las enfermedades causadas por el trabajo.					
25	Considera importante que se mejoren las condiciones físicas del bus donde trabaja (Asientos, puertas, ventanas, pisos).					
26	Las actividades que realiza en su trabajo son repetitivas.					
27	Permanece sentado por un largo tiempo en su turno de trabajo.					
28	Dentro de sus actividades laborales carga elementos pesados.					
29	Tiene horarios estables para su desayuno, almuerzo y cena.					
30	Toma agua diariamente.					
31	Se alimenta con vegetales.					
32	Consume diariamente frutas.					
33	Consume diariamente fritos (comida grasosa).					
Enunciados		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
34	Consume diariamente comida empaquetada como papas, chitos entre otros.					
35	Consume diariamente comidas rápidas.					
36	Consume diariamente comidas preparadas en casa.					
37	Considera importante comer de forma balanceada.					
38	Considera importante practicar regularmente ejercicio físico.					
39	Considera importante que la empresa promueva actividades recreativas.					
40	Fuma cigarrillo.					
41	Consume bebidas alcohólicas.					
42	Consume drogas (Marihuana, cocaína, entre otros).					
43	En ocasiones se estresa en su trabajo.					

44	En su tiempo libre se va de paseo.					
45	En su tiempo libre realiza deportes.					
46	Su tiempo libre lo utiliza para dormir.					
47	En su tiempo libre lee algún tipo de libro.					
48	En su tiempo libre sale a bailar.					
49	En su tiempo libre mira películas.					
50	En su tiempo libre mira televisión.					
51	En su tiempo libre comparte con sus amigos.					
52	En su tiempo libre consume licor.					
53	En su tiempo libre fuma cigarrillo.					
54	En su tiempo libre consume sustancias psicoactivas (Marihuana, cocaína, bazuco, entre otros).					
55	Considera que sus sugerencias se tienen en cuenta en la empresa.					
Nº	Enunciados	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
56	Percibe que el grupo de compañeros de trabajo son unidos.					
57	Considera que puede comunicarse de manera directa con sus jefes.					
58	Considera que puede comunicarse de forma directa con sus compañeros.					
59	Considera que la relación con la gerencia es agradable.					
60	Cree que sus jefes se preocupan por su bienestar.					
61	Se siente estable laboralmente.					
62	Se siente orgulloso de su oficio.					
63	Siente que en su trabajo puede hacer uso de sus habilidades.					
64	Siente que en su trabajo puede hacer uso de sus conocimientos.					
65	Se siente orgulloso de ser parte de Sistema Estratégico de Transporte Público de Pasto					
66	Comparte tiempo con su familia.					
67	Realiza actividades recreativas con su familia.					
68	Su familia le brinda apoyo emocional ante cualquier situación.					
69	Su familia le respalda en las decisiones que toma.					
70	Las decisiones las toma con su familia.					
71	Le gusta vivir con su familia.					
72	Percibe que su familia es comprensiva con usted.					
73	Considera que en su familia hay buena comunicación.					
74	Considera que su familia tiene confianza en usted.					
75	Considera que tiene una excelente relación familiar.					
76	Considera que su familia toma las decisiones por usted.					
77	Ha tenido dificultades con su familia por el trabajo.					
78	Conoce la misión de la empresa.					
79	Conoce la visión de la empresa.					
80	Conoce los valores de la empresa.					
Enunciados	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	
81	Conoce el reglamento interno de la empresa.					
82	Considera que es importante poner en práctica valores como el respeto en la empresa.					
83	Considera que es importante poner en práctica valores como la honestidad en la empresa.					
84	Es tolerante con sus compañeros de trabajo.					
85	Considera que sus compañeros de trabajo son tolerantes.					
86	Considera que sus compañeros de trabajo son respetuosos.					
87	Considera que sus compañeros de trabajo son honestos.					
88	Considera que sus compañeros de trabajo son solidarios.					
89	Considera que sus jefes inmediatos son respetuosos con usted.					
90	Considera importante realizar capacitaciones para mejorar la resolución de problemas.					
91	Considera importante realizar capacitaciones para mejorar la comunicación efectiva.					
92	Considera importante orientar a las personas para que sientan bien en su puesto de trabajo.					

93	Siente que su trabajo es desgastante.					
94	Su trabajo requiere demasiado esfuerzo.					
95	Su trabajo solo es una fuente de ingresos monetarios.					
96	El trabajo ocupa una parte importante de su vida.					
97	Se siento satisfecho con su trabajo					
98	Las funciones que cumple le gustan.					
99	Su trabajo le permite alcanzar las metas deseadas.					
100	Se siente motivado con su trabajo.					
101	Su trabajo le permite realizarse como persona.					
102	Considera que una mejor atención al usuario ayuda a mejorar el servicio prestado.					
103	Considera que la atención al usuario ayuda a atraer más usuarios.					
104	Considera que a través del saludo el usuario se siente a gusto.					
105	Considera que el buen trato hacia el usuario lo lleva a preferir el servicio del Bus colectivo.					
106	Cuando un usuario es agresivo, mantiene la calma					
107	A pesar de tener un mal día, busca la manera de brindar una buena atención a los usuarios.					
108	Considera pertinente capacitarse en atención al usuario.					

¡Muchas gracias por su colaboración!

Anexo 3. Instrumento APM

APM

Cuestionario

INSTRUCCIONES

Este cuestionario contiene 80 afirmaciones que expresan diferentes motivos que son importantes para las personas. Su tarea consistirá en valorar en qué medida cada una de estas afirmaciones es **importante** para usted. Para expresar su valoración utilice la siguiente escala:

1	2	3	4	5	6
Nada importante para mí	Muy poco importante para mí	Poco importante para mí	Importante para mí	Muy importante para mí	Extremadamente importante para mí

No escriba nada en este cuadernillo. Anote todas sus contestaciones en la hoja de respuestas, rodeando con un círculo el número de la casilla correspondiente como se muestra en el siguiente ejemplo:

Ejemplo: Ayudar a otras personas. 1 2 **3** 4 5 6

Es importante que marque una **única respuesta** en cada una de las afirmaciones. En el caso de que se haya equivocado al anotar la respuesta, borre completamente la marca que desea cambiar y rodee con un círculo la nueva opción elegida.

Al anotar sus contestaciones, preste mucha atención a que el número de pregunta que va a responder sea el mismo tanto en el cuadernillo como en la hoja de respuestas.

No existen respuestas correctas ni incorrectas, simplemente se pretende conocer qué cosas considera usted más importantes y cuáles menos. Por ello, es fundamental que conteste con sinceridad y que responda a todas las afirmaciones sin dejar ninguna en blanco. **Todas las respuestas serán tratadas confidencialmente.**

Autores: B. Valderrama, S. Escorial y L. Luceño.
 Copyright © 2015 by TEA Ediciones, S.A.U. Edita: TEA Ediciones S.A.U.; Fray Bernardino Sahagún, 24, Madrid. Este ejemplar está impreso en DOS TINTAS. Si le presentan otro en tinta negra es una reproducción ilegal. En beneficio de la profesión y en el suyo propio. NO LA UTILICE. Prohibida la reproducción total o parcial. Todos los derechos reservados - Printed in Spain. Impreso en España.

1	2	3	4	5	6
Nada importante para mí	Muy poco importante para mí	Poco importante para mí	Importante para mí	Muy importante para mí	Extremadamente importante para mí
1	Tomar mis propias decisiones, aunque pueda llevarme a conflictos con los demás.	1			
2	Tener la oportunidad de inventar y descubrir cosas nuevas.	2			
3	Experimentar cambios en mi puesto de trabajo.	3			
4	Sentir que soy útil a los demás, sentir que apporto a la sociedad.	4			
5	Tomar las decisiones siempre en consenso con el grupo.	5			
6	Preocuparme exclusivamente por mis propios intereses.	6			
7	Asegurar el bienestar de las personas de mi equipo.	7			
8	Evitar enseñar a otros.	8			
9	Abstenerme de participar en juegos de poder.	9			
10	Decir lo que pienso acerca de las cosas, aunque vaya en contra de la opinión general.	10			
11	Callar mis opiniones para estar en armonía con los demás.	11			
12	Tener un trabajo variado y estimulante.	12			
13	Trabajar con un ritmo descansado, sin tener que superarme continuamente.	13			
14	Desempeñar un puesto importante que me aporte una alta consideración y visibilidad.	14			
15	Asumir proyectos difíciles que me supongan un desafío.	15			
16	Evitar esforzarme demasiado en mi trabajo.	16			
17	Evitar tener que mandar sobre otros.	17			
18	Trabajar con objetivos fáciles de cumplir.	18			
19	Tener influencia sobre personas o grupos.	19			
20	Poder utilizar mi creatividad en proyectos de vanguardia.	20			
21	Trabajar exclusivamente para mi propio beneficio.	21			
22	Hacer trabajos fáciles que no me supongan un desafío.	22			
23	Coincidir con lo que opina la mayoría del grupo.	23			
24	Participar en proyectos novedosos y excitantes.	24			
25	Cuestionar las formas tradicionales de hacer las cosas.	25			
26	Tener un impacto positivo en la vida de otros.	26			
27	Ser independiente para tomar mis decisiones.	27			
28	Mantener mi opinión a pesar de las presiones del grupo.	28			
29	Hacer tareas sencillas para las que no tenga que esforzarme mucho.	29			
30	Trabajar de manera independiente.	30			
31	Hacer un trabajo excelente, esforzándome al máximo.	31			
32	Evitar la presión para cumplir plazos de entrega breves.	32			
33	Ser un miembro más del equipo, sin ocupar el puesto de jefe.	33			
34	Hacer las tareas que sé hacer bien, sin tener que adentrarme en terrenos desconocidos.	34			
35	Innovar o cambiar los procesos y formas de hacer las cosas.	35			
36	Evitar asumir demasiadas responsabilidades y metas difíciles.	36			
37	Estar en disposición de ayudar a otros.	37			
38	Probar y experimentar cosas nuevas.	38			
39	Trabajar con criterios de excelencia elevados.	39			
40	Ayudar, enseñar, cuidar o proteger a otros.	40			

1	2	3	4	5	6
Nada importante para mí	Muy poco importante para mí	Poco importante para mí	Importante para mí	Muy importante para mí	Extremadamente importante para mí
41	Tener un trabajo cómodo y tranquilo, sin que me pongan objetivos difíciles.				41
42	Planificar mi vida teniendo en cuenta las opiniones de los demás.				42
43	Seguir mis propios criterios a la hora de hacer las cosas.				43
44	Tener prestigio y reconocimiento social.				44
45	Respetar las tradiciones y los métodos establecidos.				45
46	Tener un buen sueldo aunque mis clientes no estén satisfechos.				46
47	Hacer solo aquello por lo que me pagan, sin tener que enseñar a otros.				47
48	Mejorar continuamente la calidad en los procesos y los resultados conseguidos.				48
49	Mantener la forma tradicional de hacer las cosas.				49
50	Mantener relaciones de igualdad en el trabajo, sin diferencias jerárquicas.				50
51	Sentir que contribuyo a la mejora de la sociedad.				51
52	Seguir las pautas que marca el grupo a la hora de hacer las cosas.				52
53	Dirigir un equipo de trabajo o una organización entera.				53
54	Seguir la corriente general en las discusiones de grupo.				54
55	Evitar cambios en mi puesto de trabajo.				55
56	Asegurar el bienestar de mis clientes, aunque yo gane menos dinero.				56
57	Atribuir los méritos a mis compañeros, para no destacar sobre ellos.				57
58	Superar continuamente mis propios logros.				58
59	Hacer las tareas que ya domino, sin tener que participar en proyectos novedosos.				59
60	Aceptar el criterio de otros en mis decisiones personales para evitar conflictos con los demás.				60
61	Evitar competir con otros.				61
62	Conservar mi sentido crítico frente a la opinión mayoritaria.				62
63	Asegurarme de que no cometo fallos por probar cosas nuevas.				63
64	Pertenecer a un grupo de trabajo muy unido.				64
65	Trabajar estrechamente con mis compañeros, sin asumir protagonismo.				65
66	Conservar mi puesto de trabajo aunque tenga que hacer concesiones a mis principios.				66
67	Evitar hacer cosas nuevas.				67
68	Tener un buen sueldo aunque tenga que sacrificar el bienestar de mi equipo.				68
69	Dirigir un equipo numeroso de personas.				69
70	Poner a prueba mis propios límites, con objetivos difíciles y plazos ajustados.				70
71	Evitar dedicar tiempo a ayudar a otros.				71
72	Hacer tareas en las que sea necesario emplear al máximo mis capacidades.				72
73	Tener influencia en las asociaciones y grupos de los que formo parte.				73
74	Asumir responsabilidades y metas difíciles.				74
75	Tener una posición que me permita decidir en cuestiones importantes.				75
76	Pasar desapercibido en reuniones de grupos y asociaciones.				76
77	Planear mi vida de acuerdo a mis propios criterios.				77
78	Enseñar o ayudar a otros a desarrollarse.				78
79	Tener un entorno de trabajo estable, con pocos cambios.				79
80	Ocupar un cargo importante y reconocido socialmente.				80

FIN DEL CUESTIONARIO.

POR FAVOR, Compruebe que ha respondido a todas las frases.

Anexo 4. Consentimiento informado

Universidad CESMAG
Facultad de ciencias humanas y sociales
Programa de psicología

Yo _____ Identificado con cedula de ciudadanía N° _____ expedida en _____ declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada Relación de la motivación laboral y la calidad de vida laboral en conductores de la Empresa Expreso San Juan de Pasto SAS, el cual es un proyecto de investigación para trabajo de grado.

Para los participantes, esta investigación no presenta ningún riesgo en términos de su integridad, puesto que esta actividad solo tiene fines académicos e investigativos, la cual es totalmente voluntaria; los resultados finales de este estudio permitirán que se tengan conocimiento sobre la relación entre Motivación laboral y calidad de vida laboral de los conductores.

Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes serán de forma anónima, significando que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados.

Reconozco que los datos recopilados en este estudio no serán proporcionados a mí personalmente, y no recibiré compensación por mi participación. Sin embargo, entiendo que la información recolectada puede beneficiar de manera indirecta a la sociedad y a la empresa, dado el alcance de la investigación en curso. Además, tengo pleno conocimiento de que tengo el derecho de negar mi participación o retirarme en cualquier etapa del estudio, sin necesidad de expresar razones, y sin que esto conlleve consecuencias negativas para mí. Por lo tanto, acepto de manera voluntaria participar en este estudio.

Firma participante: _____

CC:

 <p>UNIVERSIDAD CESMAG NIT: 800.109.387-7 VIGILADA MINEDUCACIÓN</p>	CARTA DE ENTREGA TRABAJO DE GRADO O TRABAJO DE APLICACIÓN – ASESOR(A)	CÓDIGO: AAC-BL-FR-032
		VERSIÓN: 1
		FECHA: 09/JUN/2022

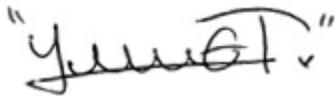
San Juan de Pasto, 25 /11/2024

Biblioteca
REMIGIO FIORE FORTEZZA OFM. CAP.
Universidad CESMAG
Pasto

Saludo de paz y bien.

Por medio de la presente se hace entrega del Trabajo de Grado denominado RELACIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN CONDUCTORES DE LA EMPRESA EXPRESO SAN JUAN DE PASTO SAS, presentado por los autores Nathalia Carolina Parra Gómez, Lizeth Catherin Daza Vallejo y Karen Tatiana Ojeda Criollo del Programa Académico de Psicología al correo electrónico trabajosdegrado@unicesmag.edu.co. Manifiesto como asesora, que su contenido, resumen, anexos y formato PDF cumple con las especificaciones de calidad, guía de presentación de Trabajos de Grado o de Aplicación, establecidos por la Universidad CESMAG, por lo tanto, se solicita el paz y salvo respectivo.

Atentamente,



YERALDY ROXANA ESCOBAR TOVAR

1144057798

Programa de Psicología

3107843897

yrescobart@gmail.com

 UNIVERSIDAD CESMAG <small>NIT: 800.109.387-7 VIGILADA MIMEDUCACIÓN</small>	AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE GRADO O TRABAJOS DE APLICACIÓN EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL	CÓDIGO: AAC-BL-FR-031
		VERSIÓN: 1
		FECHA: 09/JUN/2022

INFORMACIÓN DEL (LOS) AUTOR(ES)	
Nombres y apellidos del autor: Nathalia Carolina Parra Gómez	Documento de identidad: 1193255363
Correo electrónico: naty.caro052506@gmail.com	Número de contacto: 3054368652
Nombres y apellidos del autor: Karen Tatiana Ojeda Criollo	Documento de identidad: 1085334327
Correo electrónico: Ojedakaren40@gmail.com	Número de contacto: 3158188496
Nombres y apellidos del autor: Lizeth Catherin Daza Vallejo	Documento de identidad: 1233193169
Correo electrónico: catherindaza01@gmail.com	Número de contacto: 3169874075
Nombres y apellidos del asesor: Yeraldy Roxana Escobar Tovar	Documento de identidad: 1144057798
Correo electrónico: yrescobart@gmail.com	Número de contacto: 3107843897
Título del trabajo de grado: RELACIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN CONDUCTORES DE LA EMPRESA EXPRESO SAN JUAN DE PASTO SAS.	
Facultad y Programa Académico: Ciencias Sociales y Humanas – Psicología.	

En nuestra calidad de autores y/o titulares del derecho de autor del Trabajo de Grado señalado en el encabezado, conferimos a la Universidad CESMAG una licencia no exclusiva, limitada y gratuita, para la inclusión del trabajo de grado en el repositorio institucional. Por consiguiente, el alcance de la licencia que se otorga a través del presente documento, abarca las siguientes características:

- a) La autorización se otorga desde la fecha de suscripción del presente documento y durante todo el termino en el que los firmantes del presente documento conservemos la titularidad de los derechos patrimoniales de autor. En el evento en el que dejemos de tener la titularidad de los derechos patrimoniales sobre el Trabajo de Grado o de Aplicación, nos comprometemos a informar de manera inmediata sobre dicha situación a la Universidad CESMAG. Por consiguiente, hasta que no exista comunicación escrita de nuestra parte informando sobre dicha situación, la Universidad CESMAG se encontrará debidamente habilitada para continuar con la publicación del Trabajo de Grado o de Aplicación dentro del repositorio institucional. Cconocemos que esta autorización podrá revocarse en cualquier momento, siempre y cuando se eleve la solicitud por escrito para dicho fin ante la Universidad CESMAG. En estos eventos, la Universidad CESMAG cuenta con el plazo de un mes después de recibida la petición, para desmarcar la visualización del Trabajo de Grado o de Aplicación del repositorio institucional.
- b) Se autoriza a la Universidad CESMAG para publicar el Trabajo de Grado o de Aplicación en formato digital y teniendo en cuenta que uno de los medios de publicación del repositorio institucional es el internet, acepto(amos) que el Trabajo de Grado o de Aplicación circulará con un alcance mundial.
- c) Acepto (aceptamos) que la autorización que se otorga a través del presente documento se realiza a título gratuito, por lo tanto, renuncio(amos) a recibir emolumento alguno por la publicación, distribución, comunicación pública y/o cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente autorización y de la licencia o programa a través del cual sea publicado el Trabajo de grado o de Aplicación.

 <p>UNIVERSIDAD CESMAG NIT: 800.109.387-7 VIGILADA MREDCACIÓN</p>	AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE GRADO O TRABAJOS DE APLICACIÓN EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL	CÓDIGO: AAC-BL-FR-031
		VERSIÓN: 1
		FECHA: 09/JUN/2022

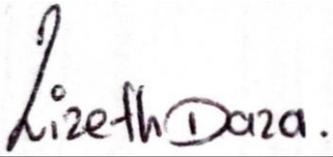
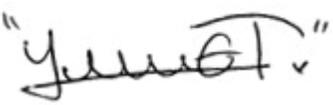
- d) Manifiesto (manifestamos) que el Trabajo de Grado o de Aplicación es original realizado sin violar o usurpar derechos de autor de terceros y que ostento(amos) los derechos patrimoniales de autor sobre la misma. Por consiguiente, asumo(asumimos) toda la responsabilidad sobre su contenido ante la Universidad CESMAG y frente a terceros, manteniéndola indemne de cualquier reclamación que surja en virtud de la misma. En todo caso, la Universidad CESMAG se compromete a indicar siempre la autoría del escrito incluyendo nombre de(los) autor(es) y la fecha de publicación.
- e) Autorizo(autorizamos) a la Universidad CESMAG para incluir el Trabajo de Grado o de Aplicación en los índices y buscadores que se estimen necesarios para promover su difusión. Así mismo autorizo (autorizamos) a la Universidad CESMAG para que pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.

NOTA: En los eventos en los que el trabajo de grado o de aplicación haya sido trabajado con el apoyo o patrocinio de una agencia, organización o cualquier otra entidad diferente a la Universidad CESMAG. Como autor(es) garantizo(amos) que he(hemos) cumplido con los derechos y obligaciones asumidos con dicha entidad y como consecuencia de ello dejo(dejamos) constancia que la autorización que se concede a través del presente escrito no interfiere ni transgrede derechos de terceros.

Como consecuencia de lo anterior, autorizo(autorizamos) la publicación, difusión, consulta y uso del Trabajo de Grado o de Aplicación por parte de la Universidad CESMAG y sus usuarios así:

- Permiso(permitimos) que mi(nuestro) Trabajo de Grado o de Aplicación haga parte del catálogo de colección del repositorio digital de la Universidad CESMAG por lo tanto, su contenido será de acceso abierto donde podrá ser consultado, descargado y compartido con otras personas, siempre que se reconozca su autoría o reconocimiento con fines no comerciales.

En señal de conformidad, se suscribe este documento en San Juan de Pasto a los 25 días del mes de Noviembre del año 2024.

 Firma del autor	 Firma del autor
Nombre del autor: Nathalia Carolina Parra Gómez	Nombre del autor: Karen Tatiana Ojeda Criollo
 Firma del autor	Firma del autor
Nombre del autor: Lizeth Catherin Daza Vallejo	Nombre del autor:
 Nombre del asesor: Yeraldí Roxana Escobar Tovar	