



# Title: Impact of the work motivation of the hummingbird cinema in times of Pandemic by COVID-19

**Authors:** PEDROZA-CRUZ, Mariela, CHAVEZ-ISOJO, Irlanda, ORTIZ-MEJIA, Paola and  
GARCÍA-CASTILLO, Karla Yazmín

Editorial label ECORFAN: 607-8695  
BCIERMMI Control Number: 2022-01  
BCIERMMI Classification (2022): 261022-0001

Pages: 9  
RNA: 03-2010-032610115700-14

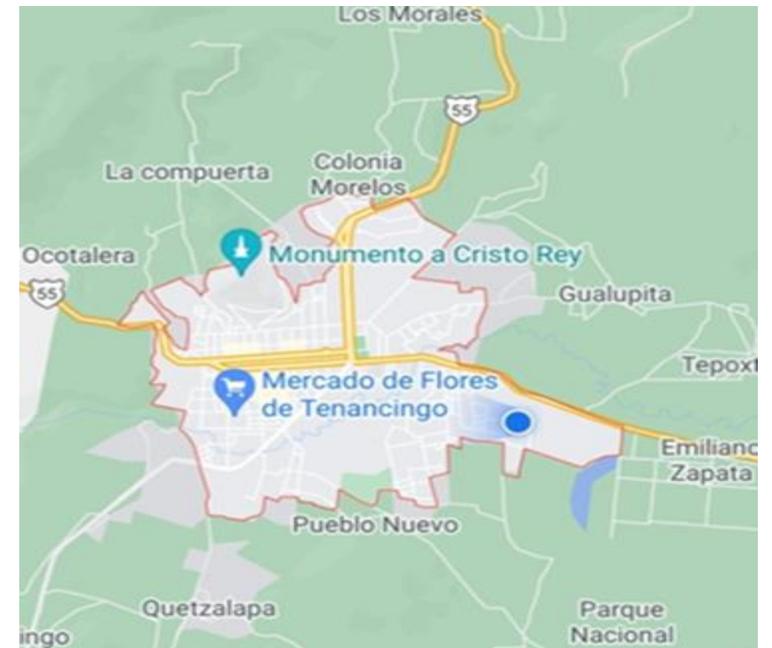
**ECORFAN-México, S.C.**  
143 – 50 Itzopan Street  
La Florida, Ecatepec Municipality  
Mexico State, 55120 Zipcode  
Phone: +52 1 55 6159 2296  
Skype: ecorfan-mexico.s.c.  
E-mail: contacto@ecorfan.org  
Facebook: ECORFAN-México S. C.  
Twitter: @EcorfanC

[www.ecorfan.org](http://www.ecorfan.org)

Holdings		
Mexico	Colombia	Guatemala
Bolivia	Cameroon	Democratic
Spain	El Salvador	Republic
Ecuador	Taiwan	of Congo
Peru	Paraguay	Nicaragua

# Introduction

Según Mazariegos (2015), los empleados asisten a las organizaciones con diferentes necesidades, ya que cada individuo cuenta con capacidades como: destrezas, habilidades, intereses y aptitudes donde tienen expectativas diferentes de sus empleadores y diferentes puntos de vista de lo que piensan que sus contratantes tienen derecho a esperar de ellos. Y varían grandemente en cuanto a lo que esperan de su trabajo.



# Methodology

- Para comprobar la hipótesis del presente trabajo, la cual es: La motivación laboral en tiempos de pandemia por COVID-19, influyó en el desempeño del personal de la empresa Cinema colibrí Tenancingo.
- Se utilizó una metodología mixta con un tipo de investigación descriptiva, el cual consiste de acuerdo a Bernal (2010), en observar el comportamiento de los individuos y de las diferentes variables sociales y registrar datos cuantitativos y cualitativos.
- Por lo que se trabajó con un plan de diseño cuasi-experimental que de acuerdo a Hernández Sampieri (2014) se aplican a estudios de casos individuales donde las cifras y resultados generados con frecuencia refuerzan los hallazgos de un estudio de caso y permiten que tenga lugar algún tipo de análisis estadístico.

- La población que se comprendió para este estudio, fueron todos los empleados del Cine Colibrí Tenancingo, debido que tan solo son 15 empleados incluyendo al gerente por lo que el tipo de muestreo fue No probabilístico por conveniencia.
- Además de que también se aplicó prueba de motivación laboral el cual, es un cuestionario que se utiliza para medir y valorar el nivel de motivación y satisfacción laboral del trabajador en una empresa
- El test a aplicar será el cuestionario MbM que mide las motivaciones internas, tal como las percibe el individuo, elaborado por Marshall Sashkin, Ph.D y el Test de Motivación y Satisfacción Laboral creado por la Fundación Tecnológica Antonio De Arrevalo.

# Results

## Análisis Cuestionario MbM:

De acuerdo con los resultados obtenidos al aplicar el cuestionario MbM a los empleados del cinema colibrí, se observó lo siguiente:

- **Necesidad de Protección y seguridad:**

Tras el análisis y evaluación de la información podemos concluir que dentro del cinema colibrí existe un nivel de protección y seguridad mediano, siendo la mayor parte hombres y dos mujeres con edades bastante variantes, la mayoría son jóvenes de 20 y 24 años, los dos restantes con 27 y 35 años.



- **Necesidades sociales y de permanencia:** La mayor parte de los empleados se encuentran bien con el ambiente laboral que existe dentro de la empresa y no tienen grandes deseos de sentir que pertenecen a un grupo ya que se encuentran en un nivel bajo, por el contrario, solo uno si siente necesidad de pertenecer a un grupo, este desarrolla sus actividades en el área de Cafetería, probablemente es porque tiene menos tiempo de convivir con sus compañeros de trabajo.
- **Necesidades de Autoestima:** El análisis de los datos obtenidos de la necesidad de Autoestima con una puntuación de 228 indica que los trabajadores no tienen una autoestima alta, la mayoría de ellos se sienten identificados en un nivel medio, por lo que el gerente deberá fomentar más el reconocimiento de los logros de los empleados, aunque también El deberá ser reconocido ya que fue el empleado con mayor necesidad de valoración de su trabajo.
- **Necesidades de Autorealización:** Tras el análisis de los datos se obtuvo una puntuación 194 puntos de auto realización lo que indica que la mayoría de los trabajadores se encuentran en constante movimiento lo que les permite adquirí nuevas destreza y conocimientos permitiéndoles sentir satisfacción, tres de ellos podrían estar entrando en una zona de confort por lo cual necesitan adquirir nuevas experiencias.

# Results Análisis Test de Motivación y satisfacción laboral

- En términos de desempeño laboral, se encontró que la mayor parte de los encuestados a excepción de uno están totalmente de acuerdo y de acuerdo (45.5%), seguida de un (9.1%) en que su actividad es idónea, mencionar que el 90% de los empleados trabajan de buena manera en función a su desempeño.
- Además al revisar los resultados se logró observar que los empleados se encuentran en áreas correctas de trabajo, lo cual, del 100% de los trabajadores solo es 1% el cual se debe tomar más en cuenta su manera de trabajar.
- Por lo cual el 81.8% de los trabajadores están totalmente de acuerdo de que se sienten con ánimo y energía para realizar sus actividades adecuadamente, mientras que el 18.2% está de acuerdo y esto nos indica que todos los empleados que se sienten con ánimo y energía para desempeñar sus actividades adecuadamente y así mismo brindando su servicio de calidad.

- Pese a la situación de pandemia, lo anterior fundamentado debido a que los empleados están totalmente de acuerdo en que se sienten motivados si tienen una buena relación laboral con sus compañeros de trabajos y esto nos indica que un ambiente laboral mantiene a los empleados motivados y así mismo desempeñen sus actividades de manera eficaz y eficiente, y por lo que se observó, que los empleados muestran un clima laboral optimista ya que el Gerente pese al cierre obligado durante la pandemia, no les quito el trabajo, y al regresar a laborar los empleados se mostraron agradecidos con la empresa lo que produjo que el personal se sintiera motivado de manera constante.

# Conclusions

En la actualidad la inteligencia emocional es fundamental, no solo en lo personal, también las empresas valoran mucho encontrar personas que se auto motiven, sin embargo, también es responsabilidad de ellos el seguir fomentándolo dentro de la organización ya que es esencial dentro de estas, porque le permite tener un ambiente laboral sano, que las actividades sean más productivas y empleados que estén dispuestos a lograr el éxito de tu empresa, por lo que ante este panorama surgió la pregunta de investigación, si la motivación laboral en el cine colibrí en tiempos del aislamiento obligatorio por COVID-19, causo un impacto, y para responder el cuestionamiento se opto por aplicar test, donde los empleados mostraron estar de acuerdo con los sueldos y salarios ya que les permite satisfacer sus necesidades, además de que el cine cuenta con un ambiente laboral es sano donde los empleados pueden crear relaciones interpersonales con facilidad y que no sienten gran necesidad de pertenecer algún grupo en específico, pero pese a esto los trabajadores sienten que sus esfuerzos no son valorados, les falta automatizarse y necesitan que alguien les reafirme sus logros y al mismo tiempo se sienten auto realizados ya que se encuentran en constante movimiento, desarrollan nuevas destrezas, adquieren nuevos conocimientos.

# References

Balbuena, F. (29 de Junio de 2020). Teoría de McClelland. Ciudad de Mexico, Mexico, Mexico.

Fragan, D. (12 de Enero de 2006). MOTIVACIÓN. Obtenido de Motivacion.com: <https://cursos.aiu.edu/psicologia%20organizacional/pdf/tema%202.pdf>

Peiro, R. (04 de Diciembre de 2020). Motivación . Obtenido de Ecomipedia: <https://economipedia.com/definiciones/motivacion-2.html>

Raffino, M. E. (30 de Abril de 2021). Motivación. Obtenido de Concepto.de: <https://concepto.de/motivacion/>

Saéz, F. (08 de Marzo de 2019). Motivación intrínseca. Obtenido de FacileThings Blog: <https://facilethings.com/blog/es/intrinsic-motivation>



**ECORFAN®**

© ECORFAN-Mexico, S.C.

No part of this document covered by the Federal Copyright Law may be reproduced, transmitted or used in any form or medium, whether graphic, electronic or mechanical, including but not limited to the following: Citations in articles and comments Bibliographical, compilation of radio or electronic journalistic data. For the effects of articles 13, 162,163 fraction I, 164 fraction I, 168, 169,209 fraction III and other relative of the Federal Law of Copyright. Violations: Be forced to prosecute under Mexican copyright law. The use of general descriptive names, registered names, trademarks, in this publication do not imply, uniformly in the absence of a specific statement, that such names are exempt from the relevant protector in laws and regulations of Mexico and therefore free for General use of the international scientific community. BCIERMMI is part of the media of ECORFAN-Mexico, S.C., E: 94-443.F: 008- ([www.ecorfan.org/booklets](http://www.ecorfan.org/booklets))