

Encabezado MOTIVACIÓN LABORAL

Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano

Facultad de Ciencias Sociales

Grupo de Investigación Psicología

Departamento de Psicología

Psicología

Descripción de los Aspectos Relacionados con la Motivación Laboral en los Empleados
del Módulo Bogotá en la Empresa Drugstore S.A.S

Informe final de Investigación como Requisito Parcial para Otorgar el Título de Psicología

PRESENTA:

Laura Catalina Gonzalez Garzón

ASESOR:

MSc. Sergio Andres Robles Guevara

MAYO, 2020

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	1
PALABRAS CLAVES	1
INTRODUCCIÓN	1
OBJETIVOS	4
Objetivo General	4
Objetivos Específicos	4
REVISIÓN LITERARIA	4
Factores de Herzberg	4
Teoría de Maslow	5
Teoría de McGregor	6
Teoría de McClelland	6
Salud	7
Desarrollo Personal	7
Compensaciones	8
ESTRATEGIA METODOLOGICA	9
Enfoque Metodológico	9
Diseño Muestral	9
Población	9

Encabezado MOTIVACIÓN LABORAL

Instrumento de recolección de la información	10
RESULTADOS	10
Análisis de datos.....	10
Aspectos Éticos	25
DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	26
REFERENCIAS	29
ANEXOS	31
Anexo 1. Matriz de categorización.....	31
Anexo 2. Consentimiento informado	37
Anexo 3. Encuesta	38

RESUMEN

El presente proyecto tiene como propósito analizar los aspectos relacionados con la motivación laboral en los empleados del módulo Bogotá en la empresa Drugstore S.A.S, se realizó un marco de referencia basado en diferentes posturas teóricas alrededor de la motivación laboral. La investigación es de corte cuantitativo con un enfoque descriptivo, se aplicó una encuesta con 15 ítems divididas en 3 categorías y 12 subcategorías.

Se puede determinar de acuerdo a los resultados que el nivel de motivación en los colaboradores es baja en cuanto a las funciones que realizan, tiempos y capacitaciones que reciben por parte de la compañía, sin embargo, hay un alto punto de motivación respecto a la retroalimentación que reciben por parte de sus líderes, permitiendo una relación amena y adecuada para llevar un buen ambiente laboral.

PALABRAS CLAVES

Motivación, empresa, conducta, laboral, bienestar, condiciones laborales, salud.

INTRODUCCIÓN

Uno de los antecedentes más importantes de la motivación ocurre al inicio de la industrialización con la desaparición de talleres artesanos, provocando relaciones personales complejas disminuyendo la productividad y la desmotivación, a partir de dicha situación se creó la necesidad de encontrar una solución que favoreciera a los trabajadores y empleadores, es cuando se crea la OIT Organización Internacional del Trabajo en 1920, generando la necesidad de revisar el bienestar de los trabajadores y las condiciones laborales, luego de ello viene la motivación hacia el siglo XX, que a partir de ahí surgió la relación entre motivación y rendimiento laboral, a partir de ello las empresas analizan los intereses de los trabajadores a la hora de ejecutar su labor buscando que se sintieran

realizados como personas y trabajadores. (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2007)

Para hablar sobre la motivación laboral se establece la relación con la conducta humana, dándole un sentido a la existencia por medio de las acciones que buscan una finalidad, (García, 2012) expresa que cada individuo vela por su necesidad, su intereses y características particulares.

Teniendo en cuenta el proceso del desarrollo humano (Jiménez, Rivera y Gaibo, 2019) indican la necesidad de que se brinden oportunidades al individuo extendiéndose a todos los niveles del desarrollo inicialmente con una vida saludable, adquisición de conocimientos y obtención de recursos necesarios para una vida digna, respetando la garantía de los derechos humanos y permitiendo esa oportunidad de elección a ser libres. Enlazado a lo que permite la toma de decisiones y búsqueda de objetivos en el desarrollo de la motivación.

Siendo una serie de procesos que influye en la toma de decisiones para lograr un objetivo, manifestados en conductas incentivadas por razones internas o externas, sin embargo, la finalidad del presente proyecto es la motivación laboral, definiendo la motivación laboral como tres elementos particulares, el primero es la intensidad, es decir la energía de una persona para que lo conlleve a un resultado, la dirección es el beneficio que busca la empresa y persistencia es decir, el tiempo que se mantiene la motivación. (Robbins y Judge, 2006), estos tres elementos son claves, ya que se complementan entre sí para el cumplimiento de un objetivo y son la clave de la motivación laboral.

Dentro de la perspectiva de la motivación laboral se tiene en cuenta la calidad, siendo un proceso básico para los empleados. (Franzoi y Rodrigues, 1993), describen a los empleados como productores y consumidores, donde surge la necesidad de revisar las condiciones laborales, entendiendo la calidad como la búsqueda de un significado en sus vidas laborales.

En la búsqueda de calidad, el contexto laboral permite que las personas aporten en sus trabajos al tiempo que se desarrollan como profesionales, siendo parte de una sociedad y buscando un clima laboral adecuado para su desarrollo personal, generando una necesidad de carácter intrínseco y extrínseco, residiendo en que las personas son la construcción de dichos componentes; frente a esto es importante un adecuado liderazgo por parte de las jefaturas incidiendo en su motivación, desarrollo personal y profesional, considerando el clima laboral como un punto importante para la calidad en el contexto laboral (Bordas, 2016).

El presente proyecto tiene como finalidad analizar los aspectos de la motivación de los empleados en una empresa del sector salud, identificando hacia donde están orientados y con la iniciativa de mejorar procesos productivos, de recursos, logísticos y humanos, permitiendo a partir de la psicología revisar esos contextos humanos que conllevan a determinar la motivación de cada individuo y generando un aporte para la Universidad Politécnica Gran Colombiana en su línea de investigación Gestión del Talento en las Organizaciones, enriqueciendo su enfoque de investigación y aportando a otros alumnos interesados en las empresas y su recurso humano.

Una de las problemáticas que presenta la compañía en materia de motivación laboral es el recorte de recursos económicos realizado en los últimos meses a razón de los altos gastos administrativos y operacionales que se observaron en el último año, causando a su paso baja productividad, desmotivación y creencias inexactas de la continuidad de la labor de muchos de los empleados, generando la necesidad de realizar la presente caracterización y entender las necesidades del capital humano. Es por tal motivo que se plantea la siguiente pregunta ¿Cuáles son los aspectos relacionados con la Motivación Laboral en los empleados del módulo Bogotá en la empresa Drugstore S.A.S?

OBJETIVOS

Objetivo General

Analizar los aspectos relacionados con la Motivación Laboral en los empleados del módulo Bogotá en la empresa Drugstore S.A.S

Objetivos Específicos

Describir la orientación al logro de los empleados del módulo Bogotá de la empresa Drugstore S.A.S

Conocer la orientación salarial de los empleados del módulo Bogotá de la empresa Drugstore S.A.S

Determinar la relación entre la supervisión ejercida por los líderes y la motivación laboral de los empleados del módulo Bogotá de la empresa Drugstore S.A.S

REVISIÓN LITERARIA

Factores de Herzberg

Una de las teorías a tener en cuenta en la presente investigación es la planteada por Herzberg, que a mediados de los años 50 inicia como director del departamento de psicología e inicio un programa de investigación acerca de la salud mental en las empresas, debido a que en su conocimiento evidenciaba que habían personas desarrollaban enfermedades derivadas del trabajo, sin embargo, él quería investigar cómo se podía mantener la gente sana; por medio de sus investigaciones estableció una idea principal en cuanto a la motivación y satisfacción laboral, uno de sus aportes fue la comparación entre enfermedad y salud mental asociando que el eliminar la fuente de insatisfacción en el trabajo no permite que el trabajador tenga una satisfacción en el trabajo. A través de un estudio que realizo concluyo que la motivación laboral se deriva de dos factores, uno independiente y el otro específico, el independiente se asocia con sentimientos negativos o de insatisfacción al cual denominó

factor de higiene el cual constituye factores de supervisión, relaciones interpersonales, condiciones de trabajo, remuneración, seguridad, políticas y en general factores que brinde la empresa al trabajador, de acuerdo al estudio y lo que indica Herzberg es que la carencia de dichos factores o la aplicación incorrecta disminuye la motivación laboral. (Manso, 2002).

El segundo factor se denomina motivadores, que habla acerca del desarrollo laboral y personal obtenido en el puesto de trabajo, el reconocimiento, la trascendencia de la tarea que realiza, ese crecimiento que se le puede brindar mediante el trabajo que realiza contribuyendo a la motivación del empleado y un desempeño superior. (Manso, 2002).

Teoría de Maslow

De acuerdo con lo que indica Maslow una persona motivada es la que tiene deseo, esto propuesto en distintos niveles, es ahí donde inicia la *jerarquía de las necesidades*, que se encuentra clasificado primero las fisiológicas, las presenta como las mas básicas, las necesidades de seguridad, es decir mantener una vida ordenada, estableciendo un futuro y objetivos que cumplir, las tercera necesidad es el amor y la pertenencia, es decir la necesidad social, amistad, familia y en general un establecimiento de redes de apoyo, la cuarta necesidad hace referencia al reconocimiento propio y los efectos que se pueden generar en otras personas, la quinta habla acerca de autorrealización (Elizalde, Martí, y Martínez, 2006).

Adicional Maslow habla acerca de dos tipos de necesidades adicionales, las cognitivas y las estéticas, es aquí donde expresa las necesidades intrínsecas asociándolas a las cognitivas y por último uno de sus conceptos conocidos y asociados a las necesidades es la metamotivación es asociada con los deseos de cumplir un objetivo, aumentando la necesidad de cumplimiento y superación, generando metas inagotables. Elizalde, Martí, y Martínez, (2006)

Teoría de McGregor

McGregor estableció una teoría a la cual determino X y Y en la cual indico el análisis y la relación del comportamiento humano y motivación, la teoría X son creencias y propuestas enfocadas en mando y control, básicamente es la teoría basada en la negatividad del ser humano, uno de los ejemplos que se generan de la teoría es del imperio romano donde la supervisión era cercana e inhumana, la motivación dependió de recompensas extrínsecas como pagos de incentivos, la teoría X se caracteriza por un estilo autoritario enfocándose en la productividad, en cuanto a la teoría Y es lo contrario a la teoría X, refiriéndose a una administración positiva, dando como prioridad que las personas sobresalgan, sean capaces e independientes, interesándose en la igualdad de condiciones tanto de trabajo como desarrollo de bienestar, la teoría define que cada una de las personas aprende teniendo en cuenta sus condiciones, dejando como responsable y autónomo a cada uno de su desarrollo, permitiendo a las empresas crear oportunidades. (Madero y Rodriguez, 2018).

Teoría de McClelland

La teoría de McClelland básicamente de define en 3 tipos de motivación, la primera es el logro que hace referencia al éxito y a la persistencia, que el individuo se propongan metas que alcanzar, interesadas más por sus objetivos y en espera de una retroalimentación continua para mejoramiento y desarrollo, el segundo tipo lo denomino poder donde describe la influencia que quieren tener hacia otras personas, considerándose importantes y modelos a seguir, asumiendo el control e influyendo en el cambio de situaciones, por ultimo esta la motivación por filiación, en la cual se describe a un individuo con necesidad de poseer relaciones interpersonales, tener contacto con las personas, trabajar en equipo y apoyar a los demás. (Álvarez, 2012). Estas teorías enfocadas en el desarrollo humano, donde cada una se evidencia desde una perspectiva más humana que laboral, pero que sin embargo influye en el desarrollo de sus funciones y desempeño laboral.

Los aspectos de medición de la motivación en la empresa Drugstore S.A.S son la salud, las compensaciones y el desarrollo personal, la salud es un factor indispensable para el desarrollo de las funciones de cada individuo y la precaución que las empresas deben tener en cuenta, el segundo aspecto es la compensación, refiriéndose a una compensación intrínseca y extrínseca y por último el desarrollo personal, que se enfoca en las teorías de jerarquía de necesidades, teoría de McClelland y McGregor con el fin de evaluar el tipo de liderazgo con el cual se desempeñan y la influencia del mismo.

Actualmente, hay una serie de estudios acerca de la motivación laboral, generando distintos puntos de vista y teniendo en cuenta factores como la salud mental y física, calidad de vida, orientaciones salariales, satisfacción personal, disfrute laboral entre otras.

Salud

Se realizó un estudio en el 2011 que se enfoca en el riesgo laboral y salud mental de trabajadores en el sector salud, interesado en grupos factoriales donde uno de ellos es la motivación. Se concluyó que el 35% presenta una baja motivación laboral, generando probabilidades de desgaste profesional, padecimiento del síndrome del burnout y consumo de alcohol, para dicho resultado tuvieron en cuenta factores como la cooperación, comunicación, recompensas, identidad empresarial, estabilidad, ascensos y tipos de liderazgo. (González y Pérez, 2011). Este tipo de estudios es importante porque permite evidenciar la grandeza de la motivación laboral y sus factores relacionados, siendo uno de los más importantes la salud y dejando en evidencia un punto tan delicado para que las empresas en la actualidad lo tengan en cuenta mediante la ejecución de sus programas de desarrollo y bienestar laboral.

Desarrollo Personal

Uno de dichos estudios se refiere al estado del Flow, un tema enfocado en el disfrute de las actividades que se ejecutan, indicando que es un “estado actual donde las personas se hayan

involucradas en su actividad y nada más parece importarles, la actividad por sí misma es tan placentera que las personas la realizan, aunque tengan un gran coste, por el puro motivo y placer” Pizarro, Fredes, Inostroza y Torreblanca. (2019). Dicha descripción relaciona los conceptos del placer y disfrute, sin embargo, el concepto de Flow hace referencia al disfrute de los individuos al cumplir con sus objetivos, viéndolo como un complemento de la calidad de vida, novedad y realización. (Pizarro et al, 2019)

En la autoexpresión del ser humano se revisa en un estudio el cual se puede definir que existen tres tipos de individuos a la hora de desarrollar una labor y como tiene influencia en cada uno dependiendo de sus intereses personales, prestando atención a los comportamientos dentro del trabajo que activa, dirige y mantiene la conducta en distintas situaciones, intentando explicar desde allí la conducta motivada (Agut y Carrero, 2007). El primero se describe de una manera emocional a través del placer que se genera en el individuo cuando se cumplen los objetivos planteados en un trabajo, a medida que la persona realiza actividades, consigue resultados positivos, se genera una sensación de placer que permite que el individuo busque continuamente obtener resultados positivos. El segundo tiende a ser más racional, controlando su conducta, para así llegar a la competencia y dominio que busca y por último un individuo que no siente la necesidad de cumplir un objetivo si no de expresarse genuinamente, mostrar su identidad, solo quiere dejarse ver como “yo quiero ser yo”.

Compensaciones

Una práctica esencial de la motivación en el trabajo son las compensaciones, que derivado de una información como guía se busca generar un desempeño sobresaliente en los trabajadores, con el objetivo de aumentar la productividad teniendo en cuenta los objetivos organizacionales, estas compensaciones pueden ser de modo extrínseco e intrínseco que, al ser integrales para el trabajador, permite una motivación mayor sintonizando las metas de la compañía y las del trabajador. (Bedodo y Giglio, 2006). Este estudio es enfocado en la

psicología contemporánea con orientación teórica desarrollando conceptos de compensaciones y dando conclusiones de motivadores a empleados y teniendo en cuenta los objetivos y metas organizacionales.

ESTRATEGIA METODOLOGICA

Enfoque Metodológico

La presente caracterización acerca de la motivación laboral es de tipo cuantitativo. La recolección y análisis de datos se realiza por medio de un alcance descriptivo que a través de la información obtenida se realiza una organización de las características de lo observado en comparación con el problema planteado, la finalidad de este alcance es generalizar los resultados para llegar a una fundamentación de la información descrita. (Monje, 2011)

Diseño Muestral

Para el estudio, se eligió un muestreo no probabilístico por conveniencia denominado muestra de voluntarios, es decir que los colaboradores participen por sí mismos, es un muestreo fácil, sin embargo, en ocasiones no permite la recolección de datos robusta y eficaz para una investigación (Monje, 2011). Se solicitó autorización a la empresa para enviar vía correo electrónico la solicitud de realización de la encuesta a los empleados en un tiempo determinado de 3 días y se tuvieron en cuenta aquellos formularios que fueron diligenciados de forma correcta por los empleados. Se enviaron solicitud a 40 trabajadores y de vuelta se recibieron 40 formularios contestados de forma correcta.

Población

Para la escogencia de la población se tuvieron en cuenta las siguientes características:

- Trabajadores activos de la empresa Drugstore S.A.S
- Que estuvieran dentro del modulo de la ciudad de Bogotá

- Personal administrativo y operativo

Instrumento de recolección de la información

Se utilizó una encuesta de escala Likert con preguntas cerradas, de tipo descriptiva que permite establecer el fenómeno estudiado dentro de la población y generando clasificaciones.

Dentro de las etapas de la generación de la encuesta, se inició con una categorización de cada pregunta, luego establecieron las preguntas de investigación teniendo en cuenta las teorías de la motivación laboral, la encuesta se aplica virtual por medio de una herramienta que utiliza la empresa llamada forms, se remitió un comunicado indicando el objetivo de aplicar la encuesta y con el enlace de respuesta.

Se remitió una experta en el tema brindando aportes que se tuvieron en cuenta en la aplicación de la encuesta y anexo de matriz de categorización.

RESULTADOS

Análisis de datos

Se realiza el análisis de datos cuantitativos acerca de los resultados obtenidos por medio de la encuesta, mostrados por medio de una gráfica y análisis.

La primera categoría evaluada es la salud y motivación laboral

Tabla 1 ¿Con qué frecuencia recibe capacitación que aporte a su salud y bienestar laboral?

Respuestas	Frecuencia	Frecuencia relativa
Casi nunca	2	5%
Casi todos los días	13	32.5%
Ocasionalmente	23	57.5%
Todos los días	2	5%
total	40	100%

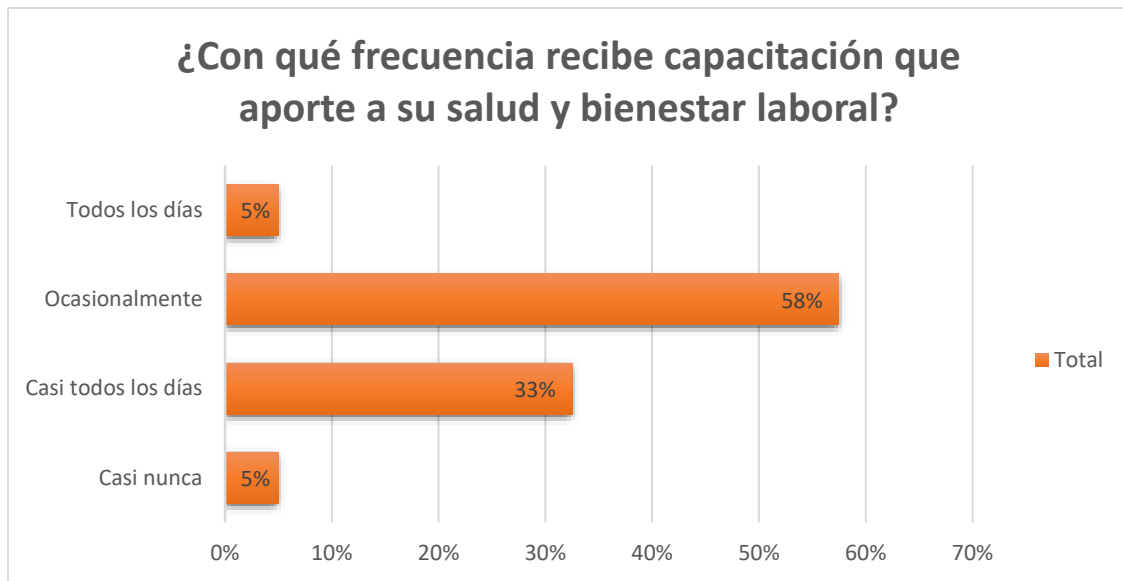


Figura 1. ¿Con qué frecuencia recibe capacitación que aporte a su salud y bienestar laboral?

De acuerdo con los resultados obtenidos se evidencia que la frecuencia de la capacitación en salud y bienestar laboral es ocasional para más de la mitad de los participantes, es decir que no se cumple con las capacitaciones esperadas para el personal, bajando la conciencia en su salud y bienestar laboral, además de ser un factor que puede afectar la motivación, debido a que el personal no se sienta capacitado.

Tabla 2 ¿Qué nivel de importancia le da usted a las afiliaciones a seguridad social?

Respuestas	Frecuencia	Frecuencia relativa
Importante	6	15%
Muy importante	30	75%
Neutral	4	10%
Total	40	100%



Figura 2 ¿Qué nivel de importancia le da usted a las afiliaciones a seguridad social?

La frecuencia de los resultados se establece en muy importante con más de la mitad de los colaboradores, evidenciando que es un factor de bastante importancia para los participantes, indicando que la empresa debe garantizar la salud, pensión y prestaciones al personal y el seguimiento que realizan los trabajadores al verificar que se cumpla esta obligación por parte de la empresa.

Indique cuál de las siguientes características están presentes en su jornada laboral

Tabla 3 Tengo mucho trabajo y poco tiempo para ejecutarlo

Respuestas	Frecuencia	Frecuencia relativa
Casi nunca	6	15%
Casi todos los días	9	23%
Ocasionalmente	19	48%
Todos los días	6	15%
Total	40	100%

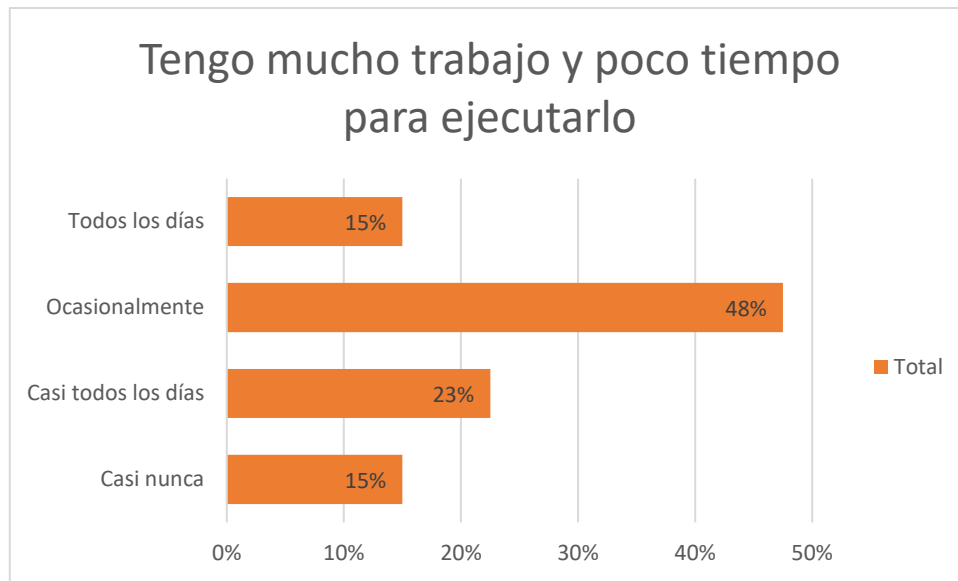


Figura 3 Tengo mucho trabajo y poco tiempo para ejecutarlo

Se evidencia en los resultados que la mitad del personal percibe que tiene mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo, esto puede ser perjudicial para la motivación del personal, debido a que no le genera un ambiente de salud y bienestar las funciones que desempeña, generando un desgaste laboral.

Tabla 4 Mi trabajo es repetitivo y monótono

Respuesta	Frecuencia	Frecuencia Relativa
Casi nunca	15	38%
Casi todos los días	13	33%
Nunca	1	3%
Ocasionalmente	9	23%
Todos los días	2	5%
Total	40	100%

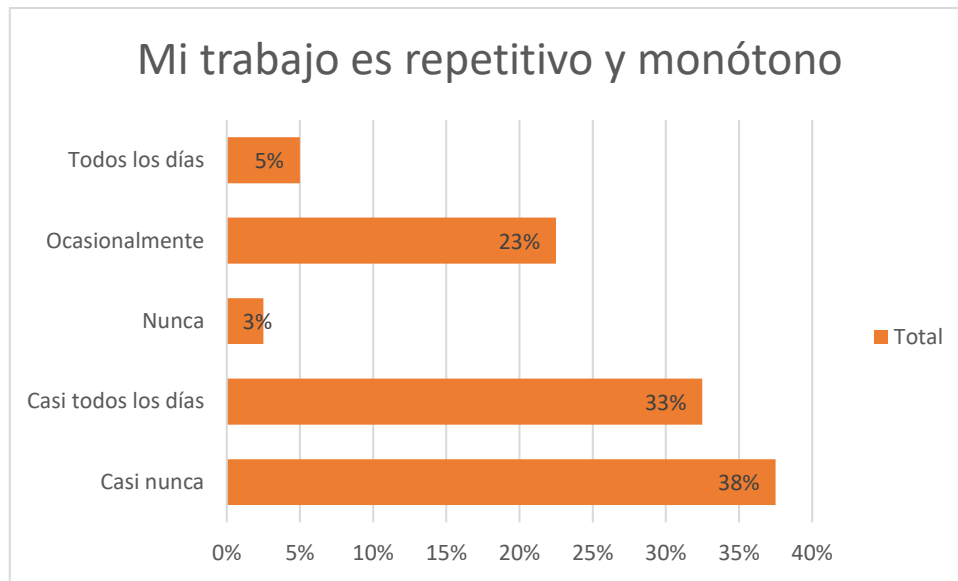


Figura 4 Mi trabajo es repetitivo y monótono

De acuerdo con los resultados obtenidos se evidencia un resultado similar, en las respuestas de casi todos los días con un 33% y casi nunca con un 38%, lo que se puede definir de dichas respuestas es la diferencia en cargos que hay en la compañía, es decir el trabajo que realiza el personal administrativo y el personal operativo, generando una controversia en dicho resultado, es importante que la compañía varíe las actividades que realiza el personal, apoyando los dos tipos de cargos con entrenamientos y capacitaciones que les permitan sentir que aunque su trabajo sea repetitivo pueden aprender y aplicar nuevos conocimientos en sus funciones.

Tabla 5 Tengo pausas autorizadas en mi jornada laboral

Respuesta	Frecuencia	Frecuencia relativa
Casi nunca	4	10%
Casi todos los días	7	18%
Ocasionalmente	13	33%
Todos los días	16	40%
Total	40	100%

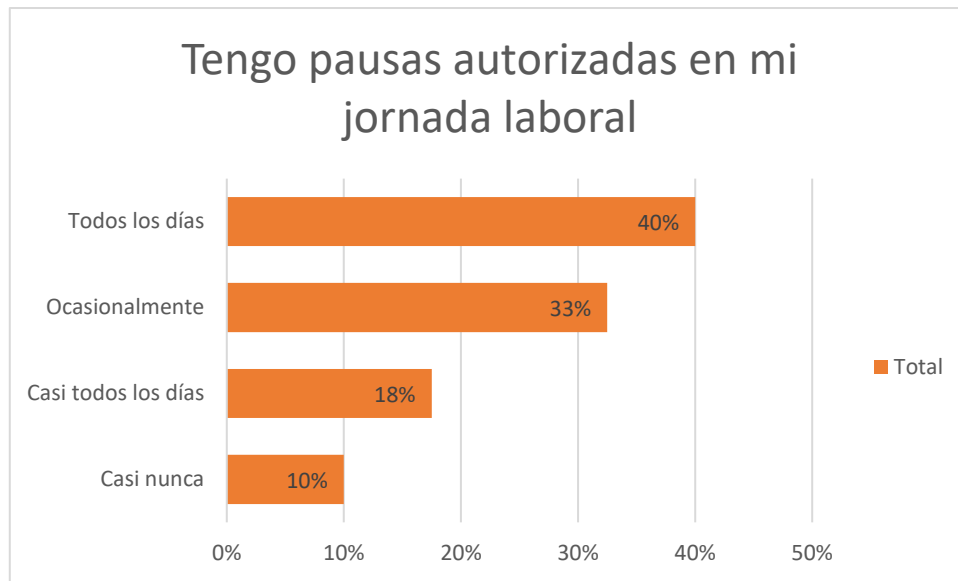


Figura 5 Tengo pausas autorizadas en mi jornada laboral

En los resultados obtenidos referente a las pausas autorizadas en la jornada laboral, se evidencia un alto porcentaje, teniendo en cuenta el tiempo estipulado para las pausas y que el personal lo aprovecha, sin embargo, hay un porcentaje de baja puntuación a lo que es importante recordar el derecho que tienen para realizar sus pausas y la importancia de estas para su salud y bienestar laboral.

Tabla 6 Dentro de mis funciones debo atender publico

Respuesta	Frecuencia	Frecuencia relativa
Casi nunca	7	18%
Casi todos los días	9	23%
Nunca	9	23%
Ocasionalmente	4	10%
Todos los días	11	28%
Total	40	100%

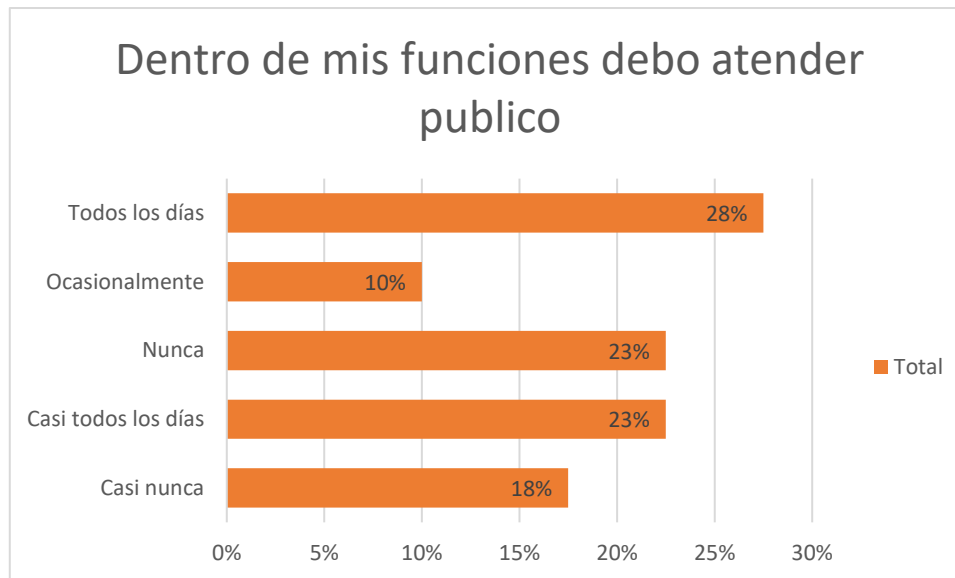


Figura 6 Dentro de mis funciones debo atender publico

Se evidencia que hay un alto porcentaje de atención al público diario, es importante en este punto revisar si el personal se encuentra capacitado para brindar un servicio al cliente adecuado y capacitar para evitar desgaste laboral, teniendo en cuenta que mucho de ese público al cual deben atender son del sector salud, como médicos o pacientes.

La segunda categoría es la compensación intrínseca y extrínseca

Tabla 7 ¿La empresa tiene en cuenta sugerencias y los objetivos empresariales a la hora de realizar una actividad de bienestar laboral?

Respuesta	Frecuencia	Frecuencia relativa
Casi nunca	4	10,0%
Casi todos los días	9	22,5%
Nunca	3	7,5%
Ocasionalmente	21	52,5%
Todos los días	3	7,5%
Total	40	100%

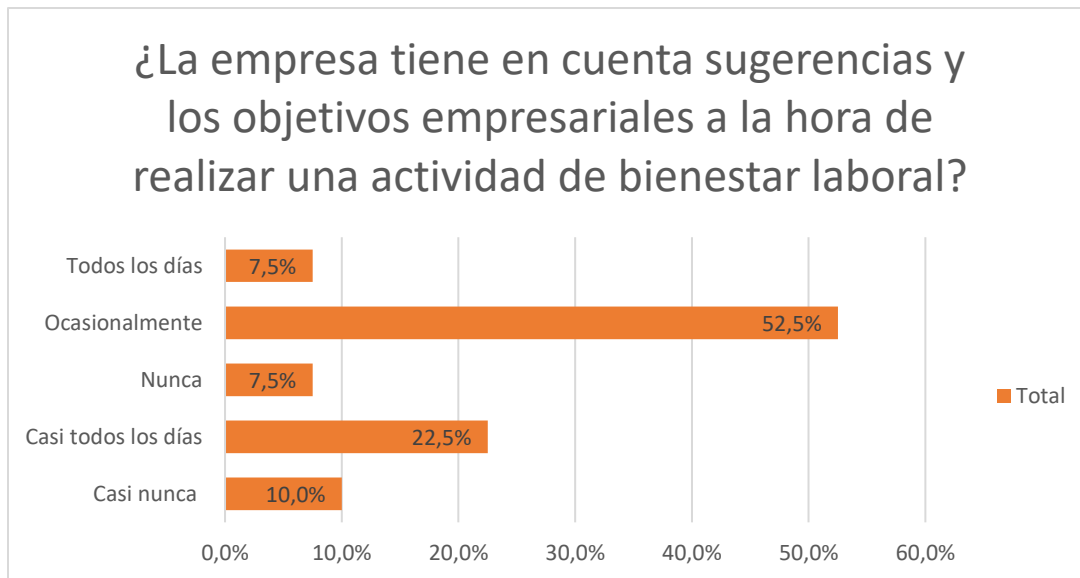


Figura 7 ¿La empresa tiene en cuenta sugerencias y los objetivos empresariales a la hora de realizar una actividad de bienestar laboral?

Se evidencia una alta participación para la realización de las actividades de bienestar laboral dentro de la compañía, siendo un punto importante y de bastante validez para el personal, permitiendo sentirse escuchados y tenidos en cuenta para las actividades de la compañía.

Tabla 8 ¿Qué tan satisfecho se encuentra con su asignación salarial?

Respuesta	Frecuencia	Frecuencia relativa
Moderadamente satisfecho	15	37,5%
Muy satisfecho	2	5,0%
No satisfecho	10	25,0%
Poco satisfecho	13	32,5%
Total	40	100%

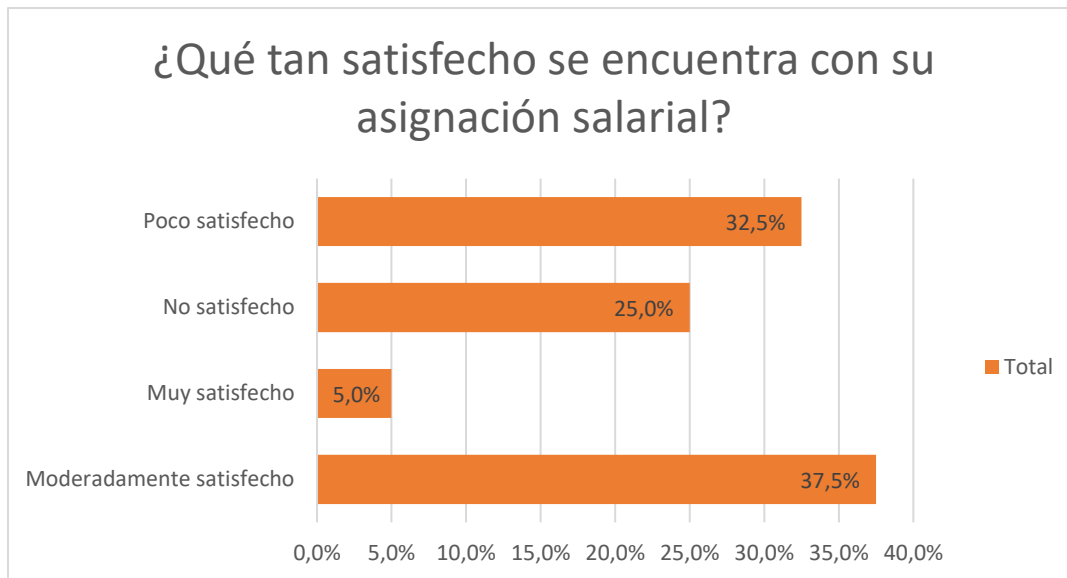


Figura 8 ¿Qué tan satisfecho se encuentra con su asignación salarial?

Se evidencia en los resultados que gran parte del personal se encuentra moderadamente satisfecho y otro porcentaje alto está poco satisfecho con su asignación salarial, esta respuesta relacionada con las funciones que realizan y el poco tiempo para ejecutarlo, es de alta relevancia para que en la compañía lo tenga en cuenta y genere una revisión de sus salarios contra las funciones desempeñadas, adicional de una escala salarial determinada para los cargos iguales en la compañía.

La tercera categoría evaluada es el desarrollo personal

Tabla 9 Indique el nivel de satisfacción que posee con la motivación que su líder efectúa en usted para el desarrollo de sus funciones

Respuesta	Frecuencia	Frecuencia relativa
Extremadamente satisfecho	1	3%
Moderadamente satisfecho	14	35%
Muy satisfecho	17	43%
No satisfecho	2	5%
Poco satisfecho	6	15%
Total	40	100%

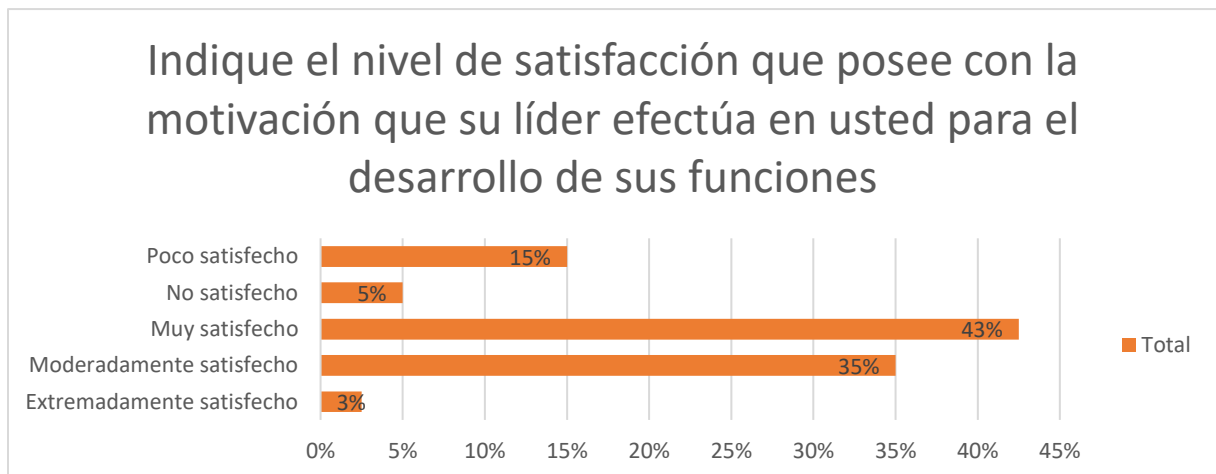


Figura 9 Indique el nivel de satisfacción que posee con la motivación que su líder efectúa en usted para el desarrollo de sus funciones

El nivel de satisfacción que se evidencia con la motivación que los líderes generan a sus colaboradores es alta con mas de la mitad del personal, sin embargo, el porcentaje restante hay que tener en cuenta el estilo de liderazgo que ejercen sus jefes inmediatos y poder capacitar para que los lideres generen tácticas de motivación y que el personal sienta esa empatía e importancia para los procesos que desempeña, con el fin de evitar una baja motivación o deserción laboral.

Tabla 10 ¿Cree usted indispensable para el desarrollo de sus funciones conocer las políticas y procedimientos de la empresa?

Respuesta	Frecuencia	Frecuencia relativa
Importante	17	43%
Muy importante	20	50%
Neutral	3	8%
Total	40	100%

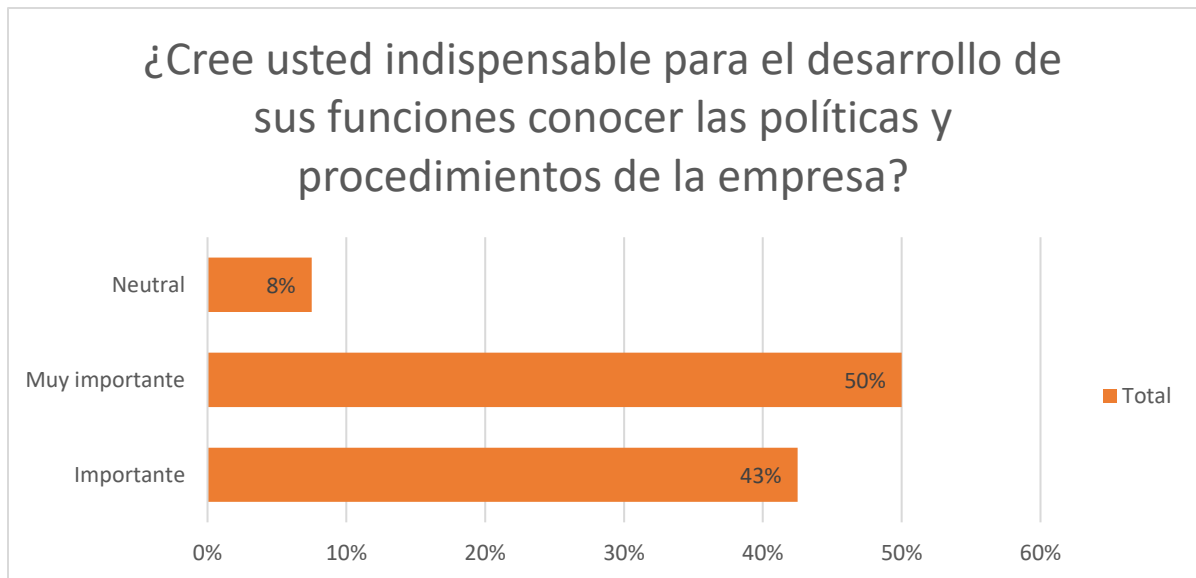


Figura 10 ¿Cree usted indispensable para el desarrollo de sus funciones conocer las políticas y procedimientos de la empresa?

Se evidencia que más de la mitad de los colaboradores considera importante conocer las políticas y procedimientos de la compañía, determinando dicha respuesta como la carencia de capacitación en procesos y políticas de la compañía, es importante que los colaboradores conozcan los objetivos para que así mismo se alineen a lo que espera la compañía de ellos.

Tabla 11 Indique el nivel de satisfacción con las oportunidades de crecimiento dentro de la compañía

Respuesta	Frecuencia	Frecuencia relativa
Extremadamente satisfecho	2	5%
Moderadamente satisfecho	17	43%
Muy satisfecho	2	5%
No satisfecho	5	13%
Poco satisfecho	14	35%
Total	40	100%

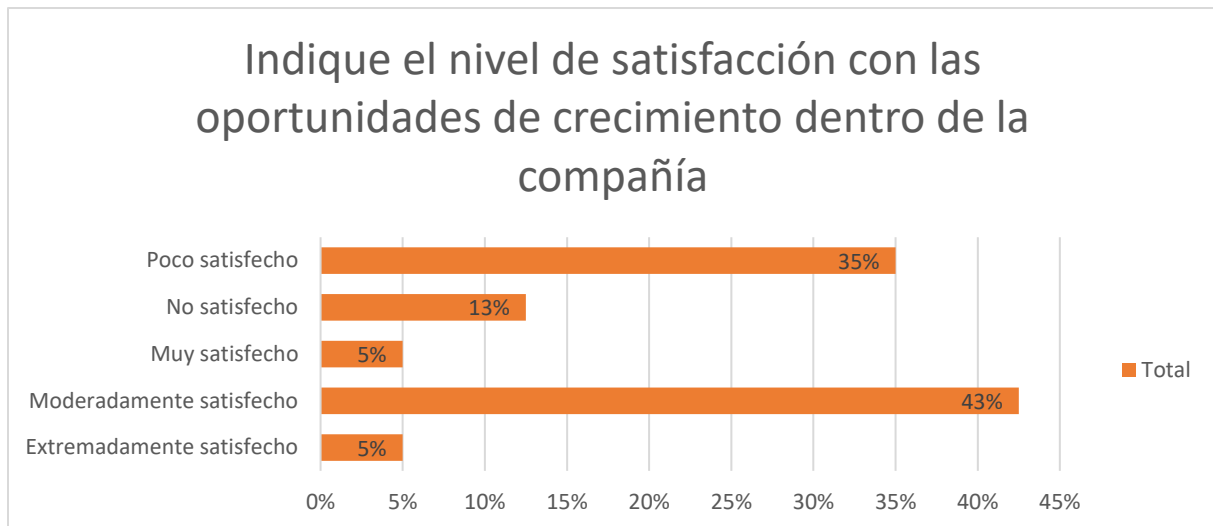


Figura 11 Indique el nivel de satisfacción con las oportunidades de crecimiento dentro de la compañía

Un alto porcentaje del personal se siente moderadamente satisfecho con las oportunidades de crecimiento que brinda la compañía, sin embargo, la otra mitad del personal se siente poco satisfecho con las oportunidades de crecimiento en la compañía, generando una baja motivación y posible baja en la productividad del personal, ya que sienten que aunque realicen sus funciones no tienen oportunidades de crecimiento dentro de la compañía, es decir que tendrán más que un objetivo económico para continuar dentro de la misma.

Tabla 12 ¿Considera que mediante las funciones asignadas a su cargo contribuyen a su desarrollo laboral y le permiten un desempeño superior?

Respuesta	Frecuencia	Frecuencia relativa
De acuerdo	17	43%
En desacuerdo	8	20%
Neutral	11	28%
Totalmente de acuerdo	4	10%
Total	40	100%

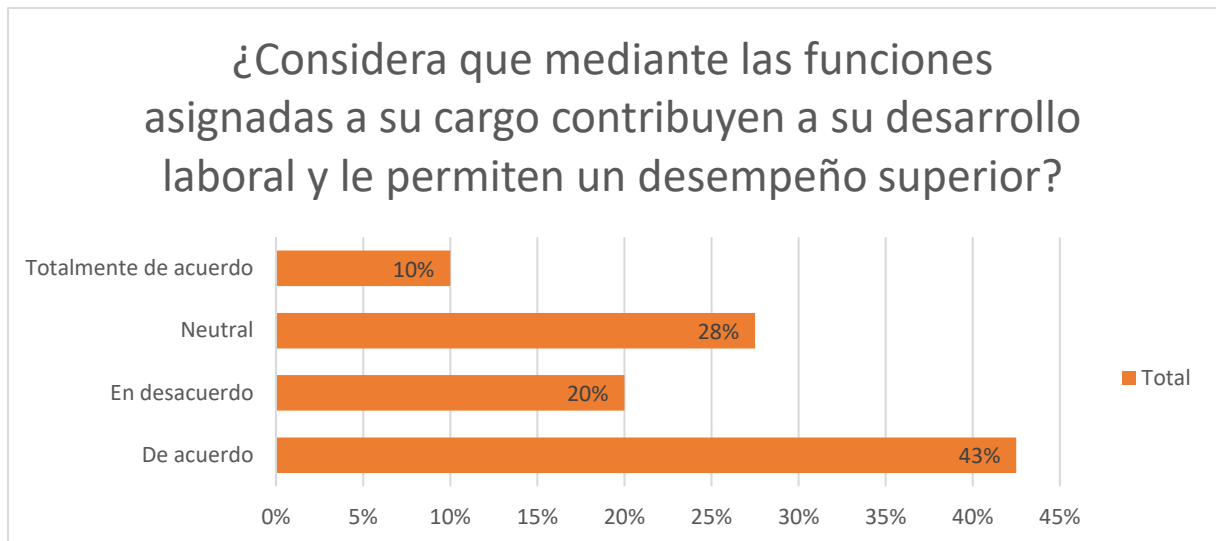


Figura 12 ¿Considera que mediante las funciones asignadas a su cargo contribuyen a su desarrollo laboral y le permiten un desempeño superior?

Un poco más de la mitad del personal considera que las funciones que realiza le genera un desarrollo laboral y desempeño superior, sin embargo también se evidencia un alto porcentaje que no está de acuerdo con que las funciones que realiza le aportan a dicho desempeño, es por esto que teniendo en cuenta la pregunta acerca de las oportunidades de crecimiento del personal, se debe evaluar las funciones e indicar al personal que genere propuestas para innovar en su área, permitiéndole sentirse tenido en cuenta, escuchado, creciendo y reforzando sus conocimientos y habilidades dentro de la compañía.

Tabla 13 ¿Qué nivel de satisfacción presenta con el aporte que da usted en su trabajo (¿actualización y mejora continua, aportes, ideas innovadoras etc...?)

Respuesta	Frecuencia	Frecuencia relativa
Extremadamente satisfecho	4	10%
Moderadamente satisfecho	16	40%
Muy satisfecho	14	35%
No satisfecho	1	3%
Poco satisfecho	5	13%
Total	40	100%

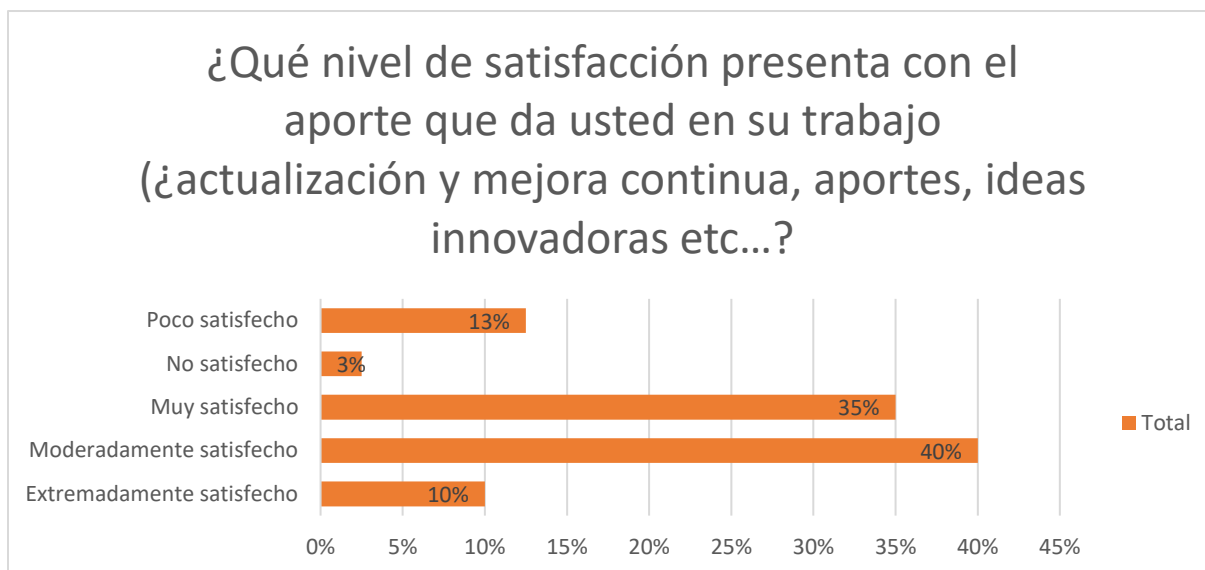


Figura 13 ¿Qué nivel de satisfacción presenta con el aporte que da usted en su trabajo (¿actualización y mejora continua, aportes, ideas innovadoras etc...?)

El personal percibe un alto aporte que le brinda con el trabajo que ejecuta a la empresa, sin embargo hay que revisar ese aporte que ellos indican tener en la compañía, ya que no se evidencia una motivación o crecimiento dentro de la misma para justificar su innovación dentro de la misma, siendo importante capacitar y generar una herramienta donde el personal se pueda expresar y ser tenidas en cuenta las ideas que genera para mejora en su área y en procesos de la compañía.

Tabla 14 Indique el nivel de importancia que le da usted a la autonomía que tiene en su trabajo para el desempeño de sus funciones

Respuesta	Frecuencia	Frecuencia relativa
Importante	25	63%
Muy importante	5	13%
Neutral	7	18%
No es importante	2	5%
Poco importante	1	3%
Total	40	100%

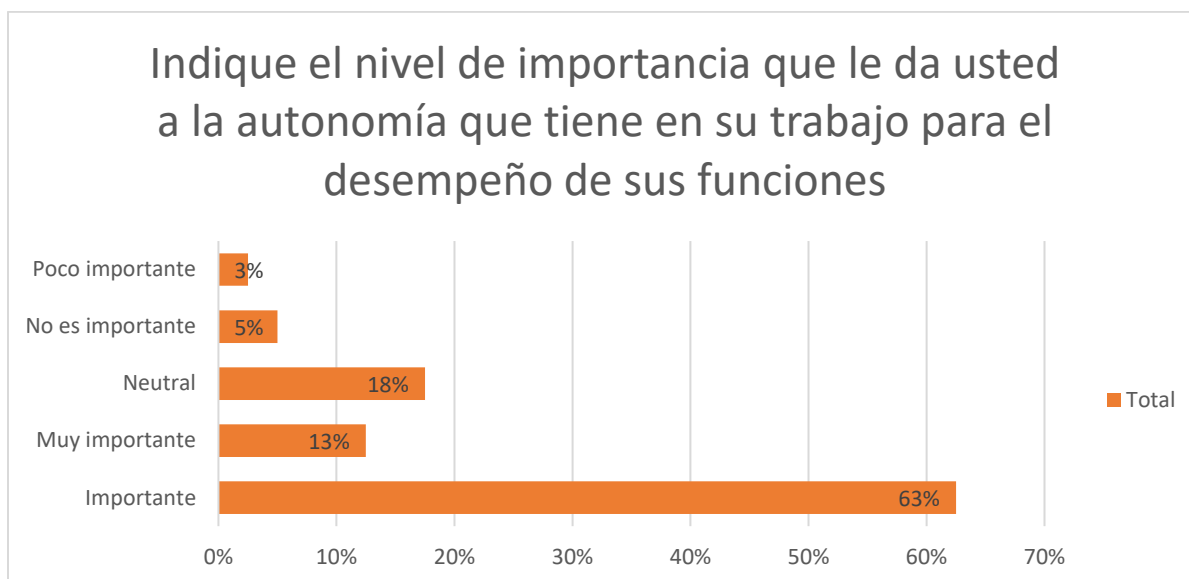


Figura 14 Indique el nivel de importancia que le da usted a la autonomía que tiene en su trabajo para el desempeño de sus funciones

Los trabajadores sienten que su autonomía es muy importante y la aplican en la ejecución de sus labores, esto determina que sus funciones les permiten organizarse y desarrollar su trabajo con tiempos estipulados por ellos, es decir que teniendo en cuenta las respuesta como las pausas que realizan o la cantidad de trabajo que tienen y el poco tiempo de ejecución, más que estar determinado por la compañía, está definido por la labor que ellos realizan, por tal motivo es importante generar capacitaciones al personal de manejo del tiempo, establecimiento de actividades y organización en sus funciones.

Tabla 15 Indique el nivel de satisfacción con la retroalimentación que recibe de su jefe inmediato en referencia al trabajo que desempeña

Respuesta	Frecuencia	Frecuencia relativa
Extremadamente satisfecho	1	3%
Moderadamente satisfecho	16	40%
Muy satisfecho	16	40%
No satisfecho	3	8%
Poco satisfecho	4	10%
Total	40	100%

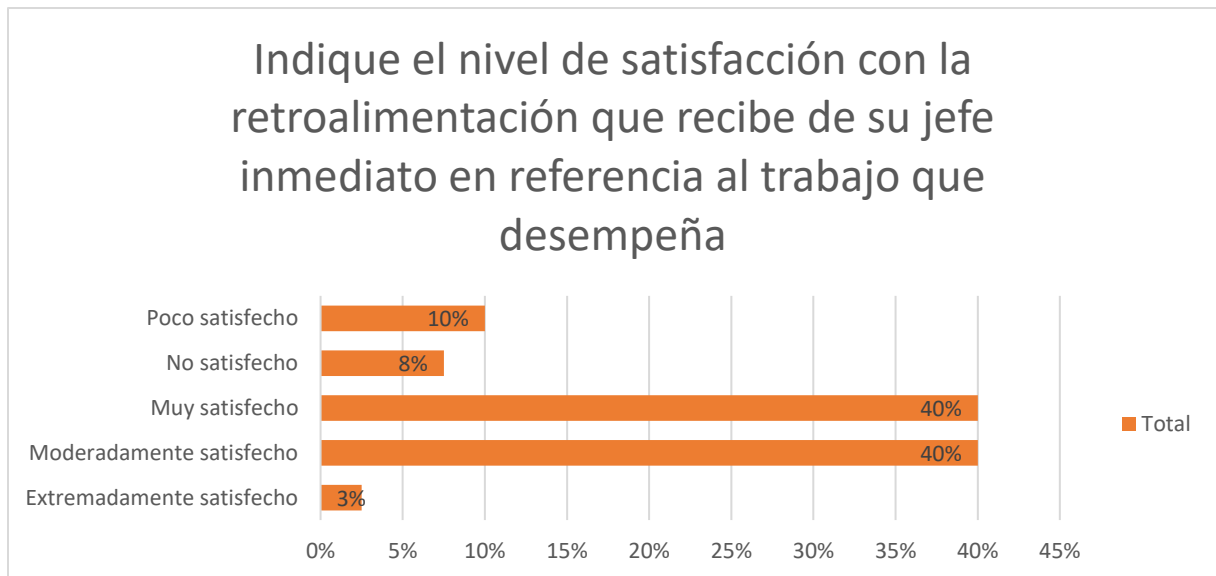


Figura 15 Indique el nivel de satisfacción con la retroalimentación que recibe de su jefe inmediato en referencia al trabajo que desempeña

Más de la mitad del personal indica que su jefe inmediato le brinda la retroalimentación necesaria para el desempeño de sus funciones, esto indica que el nivel de motivación con los líderes de la compañía es alto, permitiendo que la ejecución de su labor sea enriquecida por medio de un feedback y permitiendo mejorar su trabajo día a día.

Aspectos Éticos

Dentro de la aplicación de la encuesta se encuentra un consentimiento informado para el tratamiento de datos personales y mostrando que el objetivo de la investigación es únicamente utilizado para efectos académicos.

Adicional el presente proyecto presenta todos los estándares en consideración a los derechos de autor y aplicación de normas APA, respetando los aspectos éticos establecidos para la ejecución de una investigación.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

De acuerdo con los objetivos establecidos, se evidencia una orientación al logro moderada, los trabajadores se perciben con objetivos y metas propuestas para el cumplimiento de sus funciones y su desarrollo personal.

De acuerdo con el segundo objetivo planteado acerca de la orientación salarial, en la recolección de los datos se toma información de la compensación intrínseca y extrínseca evidenciando que la motivación intrínseca esta en un nivel moderado, debido a que la percepción mayor del personal es que los tienen en cuenta a la hora de ejecutar actividades de bienestar, sin embargo para la motivación extrínseca se evidencia que el personal se encuentra entre moderadamente satisfecho y poco satisfecho con su asignación salarial, debido a este punto se puede determinar o asociar que es debido a la situación actual de salud con el Covid-19, la cual genero cambios internos en la compañía con reducción de jornada laboral y salario, esto genera una baja motivación en el personal, sin embargo, se entiende que es un tema ajeno a la empresa.

Por último, la relación que se ejerce entre los líderes y la motivación que generan a los trabajadores esta entre muy satisfecho y moderadamente satisfecho, con esto se podría definir que la motivación y la comodidad con su superiores esta en un buen nivel.

De acuerdo con la estrategia metodológica utilizada, la encuesta permite evidenciar bastantes puntos de vista para determinar un nivel de motivación en la compañía, adicional evidenciar cual de los puntos es el más arraigado y a tener en cuenta para que por medio del presente proyecto se genere un insumo de intervención de mejora en la empresa.

De acuerdo con el apartado de *salud* en la revisión literaria, habla acerca de la baja motivación laboral puede generar problemas de salud como el síndrome de burnout y un desgaste profesional en trabajadores que no se sientan estabilidad, que no perciban ascensos

y que no vean el liderazgo en su labor, teniendo en cuenta los resultados obtenidos de la encuesta se evidencia que con el volumen laboral que perciben algunos trabajadores se podría generar un desgaste profesional, ya que no se evidencia crecimiento y en ocasiones un trabajo repetitivo y monótono.

En cuanto al desarrollo personal (Pizarro et al, 2019) indica que el cumplimiento de los objetivos es un sinónimo de calidad de vida y realización, que teniendo en cuenta la posibilidad de desarrollo y monotonía en el trabajo puede ser un factor que baje la motivación en los trabajadores.

Teniendo en cuenta las necesidades como el reconocimiento y las compensaciones, es importante continuar y generar canales que permitan a los trabajadores sentirse parte de la compañía, sugiriendo y conociendo acerca de las políticas, objetivos y actividades que les influya en el desarrollo de sus funciones.

La teoría de McGregor habla acerca de la teoría X y Y permite evidenciar de acuerdo con los resultados una aplicación de la teoría X, debido a que el personal indica que su nivel de autonomía para la realización de sus funciones es alta, adicional de como se sienten con el liderazgo ejercido por sus jefes.

Los aspectos relacionados con la motivación laboral son los de desarrollo personal, orientación salarial y orientación al logro, que de acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta muestra un nivel satisfactorio en la motivación, sin embargo, es importante tener en cuenta los puntos adicionales que marcan para una baja motivación, ya que esto generaría a futuro que la empresa se ve afectada por la falta de motivación de los trabajadores.

Dentro de las limitaciones para la realización de la encuesta fueron los de factor salud en cuanto a la situación actual mundial, ya que debido a ello la empresa determino una

reducción de jornada laboral y salario al 50%, lo que ha generado que los trabajadores se sientan con la misma cantidad de trabajo, las mismas responsabilidades, pero con condiciones más bajas, lo cual se puede determinar que para los porcentajes de una baja motivación algunos trabajadores tuvieron en cuenta esta situación, esto teniendo en cuenta en el factor salud y jerarquía de necesidades en la revisión literaria.

Los procesos de capacitación deben continuar con más frecuencia de la que se percibe en la encuesta, adicional de tener en cuenta las opiniones y sugerencias que puedan indicar los trabajadores para futuras actividades.

La cantidad de trabajo y el poco tiempo de ejecución con el que cuentan los trabajadores es ocasional, sin embargo, es un factor que se debe tener en cuenta si es generalizado o es por la situación actual de salud.

La percepción del trabajo repetitivo y monótono está dividida entre casi todos los días y casi nunca, por lo que es importante evaluar las funciones que desarrollan las personas, ya que en la encuesta se tuvo en cuenta al personal administrativo y de apoyo en salud, lo cual permite evidenciar que el trabajo monótono es para el personal de oficina, esta percepción puede ser modificada con capacitaciones que se realice al personal, donde puedan aprender a manejar el tiempo, generar optimización en los procesos que realizan y permitir que por medio de la innovación baje la monotonía en el trabajo, en la medida que las funciones lo permitan.

Para futuras investigaciones es indispensable tener en cuenta y conocer el énfasis de la compañía, acerca de los cargos como las funciones que ejecutan, las limitaciones que puedan tener en cuanto a situaciones actuales de la empresa o externas a ellas.

Un punto ineludible para aplicar las encuestas y generar proyectos de motivación es que el personal se sienta tranquilo y confiado de que es una encuesta confidencial, que la

honestidad que muestre en la encuesta no le traerá dificultades en su trabajo, si no por el contrario esto le permite generar planes de mejora.

REFERENCIAS

- Agut, Sonia; Carrero, Virginia; (2007). *Contribuciones al estudio de la motivación laboral: enfoques teóricos desde la dimensión de autoexpresión del ser humano*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, ISSN: 1576-5962 Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317597003>
- Álvarez Ramírez, L. Y.. (2012). *Escala de motivación adolescente (EMI) basada en el modelo motivacional de McClelland*. (Tesis de pregrado). Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4112168>
- Bedodo Espinoza, V. y Giglio Gallardo, C. (2006). *Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica*. (Tesis de pregrado). Recuperado de: http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2006/bedodo_v/sources/bedodo_v.pdf
- Bordas, M. M. J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Recuperado de: <https://ebookcentral-proquest-com.loginbiblio.poligran.edu.co>
- Cadena Iñiguez, Pedro, Rendón Medel, Roberto, Aguilar Ávila, Jorge, Salinas Cruz, Eileen, de la Cruz Morales, Francisca del Rosario y Sangerman Jarquín, Dora Ma. (2017) *Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales*. Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas, 8 (7), 1603-1617. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2631/263153520009>
- Elizalde Hevia, Antonio, Martí Vilar, Manuel y Martínez Salva, Francisco. (2006). *Una revisión crítica del debate sobre las necesidades humanas desde el enfoque centrado en la persona*. Revista Latinoamericana, 5 (15). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30517306006>
- Franzoi, N., & Rodrigues, M. B. (1993). *Más Allá de la Calidad*. Brasil: Scopus. DOI: 10.1111 / j.1759-5436.1993.mp24002007.x
- García, V. (2012). *La Motivación Laboral: estudio descriptivo de algunas variables*. Recuperado de: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/1144/TFG-B.60.pdf;jsessionid=17A991773F08B048001267CD81E4A666?sequence=1>
- González Jaimes, Elvira Ivone y Pérez Saucedo, Eduardo (2011). *Factores de Riesgo Laboral y la Salud Mental en Trabajadores de la Salud*. Psicología Iberoamericana, ISSN: 1405-0943. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1339/133921440008>

- Jiménez, G. Rivera, A. y Gaibao, M. (2019). *Las condiciones de bienestar laboral en una empresa del sector Hotelero*. Estudio de caso en Medellín, Colombia. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.25100/prts.v0i28.7225>
- Manso, Juan. (2002). *El legado de Frederick Irving Herzberg*. Revista Universidad EAFIT. No. 128. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
- Madero, Sergio M; Rodriguez Delgado, Daniela; (2018). *Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo*. Redalyc. Vol. 13, núm. 1. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/4419/441958284007/441958284007.pdf>
- Monje Alvarez, Carlos. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa*. Recuperado de: <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2007). *Historia de la OIT*. Recuperado de:
<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>
- Madero
- Pizarro Ruz, Jenny y Fredes Collarte, Dailet e Inostroza Peña, Carolina y Torreblanca Urbina, Elisa (2019). *Motivación, satisfacción laboral y estado de flujo en los trabajadores de la salud*. Revista Venezolana de Gerencia, ISSN: 1315-9984 Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=290/29060499013>
- Robbins, S. P., y Judge, T. A. (2006). *Comportamiento organizacional (13a. ed)* Pearson Educación, 2006. ProQuest Ebook Central, Recuperado de: <https://ebookcentral-proquest-com.loginbiblio.poligran.edu.co/lib/bibliopoligransp/reader.action?docID=3192621#>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de categorización

Categoría	Explicación de la categoría	Sub categoría	Pregunta	Opción de respuesta
Salud y motivación laboral	De acuerdo con un estudio realizado se determinó la baja motivación debido al riesgo laboral y salud mental que presentan los trabajadores generando un posible desgaste profesional.	Capacitación: Actividades o capacitaciones enfocadas en la salud laboral y mental.	¿Con que frecuencia recibe capacitación que aporte a su salud y bienestar laboral?	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca • Casi nunca • Ocasionalmente • Casi todos los días • Todos los días

<p>Salud y motivación laboral</p>	<p>Riesgos laborales y seguridad al trabajador en seguridad social</p>	<p>Afiliaciones: seguridad en las afiliaciones a seguridad social para la cobertura de riesgos laborales</p>	<p>¿Qué nivel de importancia le da usted a las afiliaciones a seguridad social?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • No es importante • Poco importante • Neutral • Importante • Muy importante
<p>Salud y motivación laboral</p>	<p>Riesgos mentales asociados al trabajo y desarrollo de funciones diarias</p>	<p>Características de la jornada laboral: Riesgos asociados al desarrollo de las funciones diarias, que pueda ser un riesgo para la salud mental del trabajador.</p>	<p>¿Indique cuál de las siguientes características están presentes en su jornada laboral?</p>	<p>Tengo mucho trabajo y poco tiempo para ejecutarlo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nunca • Casi nunca • Ocasionalmente • Casi todos los días • Todos los días <p>Mi trabajo es repetitivo y monótono</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nunca • Casi nunca • Ocasionalmente • Casi todos los días • Todos los días

				<p>Tengo pausas autorizadas en mi jornada laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nunca • Casi nunca • Ocasionalmente • Casi todos los días • Todos los días <p>Dentro de mis funciones debo atender publico</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nunca • Casi nunca • Ocasionalmente • Casi todos los días • Todos los días
<p>Compensación intrínseca y extrínseca</p>	<p>sintonía entre los objetivos organizacionales y los objetivos de las personas del individuo</p>	<p>Bienestar: actividades asociadas a la compensación intrínseca que le permita al trabajador</p>	<p>La empresa tiene en cuenta sugerencias y los objetivos empresariales a la hora de realizar una actividad de</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca • Casi nunca • Ocasionalmente • Casi todos los días • Todos los días

		sentirse compensado.	bienestar laboral	
Compensación intrínseca y extrínseca	sintonía entre los objetivos organizacionales y los objetivos de las personas del individuo	Salario: Escala salarial de acuerdo con su trabajo desempeñado	¿Qué tan satisfecho se encuentra con su asignación salarial?	<ul style="list-style-type: none"> • Extremadamente satisfecho • Muy satisfecho • Moderadamente satisfecho • Poco satisfecho • No satisfecho
Desarrollo personal	Teniendo en cuenta la teoría de Herzberg el factor independiente para evaluar el desarrollo.	Supervisión: el líder motiva a sus colaboradores a ejecutar sus funciones	Indique el nivel de satisfacción que posee con la motivación que su líder efectúa en usted para el desarrollo de sus funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Extremadamente satisfecho • Muy satisfecho • Moderadamente satisfecho • Poco satisfecho • No satisfecho
Desarrollo personal	Teniendo en cuenta la teoría de Herzberg el factor	Políticas: Las políticas y procedimientos de la empresa son claros para	¿Cree usted indispensable para el desarrollo de sus funciones	<ul style="list-style-type: none"> • No es importante • Poco importante • Neutral • Importante • Muy importante

	independiente para evaluar el desarrollo.	el desarrollo de sus funciones	conocer las políticas y procedimientos de la empresa?	
Desarrollo personal	Teniendo en cuenta la teoría de Herzberg el factor motivador para evaluar el desarrollo.	Crecimiento laboral: satisfacción y oportunidades de crecimiento dentro de la compañía	Indique el nivel de satisfacción con las oportunidades de crecimiento dentro de la compañía	<ul style="list-style-type: none"> • Extremadamente satisfecho • Muy satisfecho • Moderadamente satisfecho • Poco satisfecho • No satisfecho
Desarrollo personal	Teniendo en cuenta la teoría de Herzberg el factor motivador para evaluar el desarrollo.	Contribución laboral: la trascendencia de la tarea que realiza le permite sentirse motivado y desarrollarse laboralmente	Considera que mediante las funciones asignadas a su cargo contribuyen a su desarrollo laboral y le permiten un desempeño superior	<ul style="list-style-type: none"> • Totalmente de acuerdo • De acuerdo • Neutral • En desacuerdo • Totalmente en desacuerdo

Desarrollo personal	Teniendo en cuenta la teoría de Maslow y su concepto de metamotivación	Satisfacción personal: el aporte del trabajador a la empresa y la satisfacción que presenta	¿Qué nivel de satisfacción presenta con el aporte que da usted en su trabajo (actualización y mejora continua, aportes, ideas innovadoras etc...)?	<ul style="list-style-type: none"> • Extremadamente satisfecho • Muy satisfecho • Moderadamente satisfecho • Poco satisfecho • No satisfecho
Desarrollo personal	Teniendo en cuenta la teoría de McGregor y la teoría Y en cuento autonomía y administración positiva en el trabajo	Autonomía: como está relacionada la autonomía y la automotivación en el trabajo	Indique el nivel de autonomía que tiene en su trabajo para el desempeño de sus funciones	<ul style="list-style-type: none"> • No es importante • Poco importante • Neutral • Importante • Muy importante
Desarrollo personal	Teniendo en cuenta la teoría de	Feedback: recibe retroalimentación	Indique el nivel de satisfacción	<ul style="list-style-type: none"> • Extremadamente satisfecho • Muy satisfecho

	McClelland y el tipo de motivación por logro	in por parte de su jefe y como eso influye en su motivación	con la retroalimentación que recibe de su jefe inmediato en referencia al trabajo que desempeña	<ul style="list-style-type: none"> • Moderadamente satisfecho • Poco satisfecho • No satisfecho
--	--	---	---	--

Anexo 2. Consentimiento informado**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo _____ mayor de edad, identificado con Cedula de ciudadanía Numero: _____ he sido informado/a acerca de la aplicación de la encuesta de motivación laboral para el trabajo de grado Laura Gonzalez, estudiante del Politécnico Grancolombiano de la carrera de Psicología.

Igualmente he sido informada de las condiciones y entiendo que:

- La participación en la encuesta no generará ningún gasto, ni recibiremos remuneración alguna por su participación.
- Los datos serán totalmente confidenciales, por ningún motivo serán divulgados y/o publicados.

Atendiendo a la normatividad vigente sobre consentimientos informados, y de forma consciente y voluntaria.

() Doy consentimiento

() No doy Consentimiento

para la aplicación de la encuesta de proyección de motivación laboral para el trabajo de grado de Laura González, estudiante del Politécnico Grancolombiano de la carrera de Psicología.

Lugar _____ y _____ fecha: _____

Firma: _____

C.C.: _____

Anexo 3. Encuesta

Nombre: _____ **Cargo:** _____ **Sexo:** F__ M__

La presente encuesta tiene como finalidad analizar los aspectos relacionados con la motivación laboral. Por favor responda todas las preguntas, marcando una sola respuesta:

Autorizo al uso de mis datos personales para la aplicación de la presente encuesta, es de mi conocimiento que es con fines académicos del cual no tengo que realizar ningún pago ni recibiré remuneración por la participación en la misma.

Salud y Motivación Laboral

1. ¿Con qué frecuencia recibe capacitación que aporte a su salud y bienestar laboral?

- Nunca
- Casi nunca
- Ocasionalmente
- Casi todos los días
- Todos los días

2. ¿Qué nivel de importancia le da usted a las afiliaciones a seguridad social?

- No es importante
- Poco importante
- Neutral
- Importante
- Muy importante

Indique cuál de las siguientes características están presentes en su jornada laboral

3. Tengo mucho trabajo y poco tiempo para ejecutarlo

- Nunca
- Casi nunca
- Ocasionalmente
- Casi todos los días
- Todos los días

4. Mi trabajo es repetitivo y monótono

- Nunca
- Casi nunca
- Ocasionalmente
- Casi todos los días
- Todos los días

5. Tengo pausas autorizadas en mi jornada laboral

- Nunca
- Casi nunca
- Ocasionalmente
- Casi todos los días
- Todos los días

6. Dentro de mis funciones debo atender público

- Nunca
- Casi nunca
- Ocasionalmente
- Casi todos los días
- Todos los días

Compensación intrínseca y extrínseca

7. ¿La empresa tiene en cuenta sugerencias y los objetivos empresariales a la hora de realizar una actividad de bienestar laboral?

- Nunca
- Casi nunca

- Ocasionalmente
- Casi todos los días
- Todos los días

8. ¿Qué tan satisfecho se encuentra con su asignación salarial?

- Extremadamente satisfecho
- Muy satisfecho
- Moderadamente satisfecho
- Poco satisfecho
- No satisfecho

Desarrollo personal

9. Indique el nivel de satisfacción que posee con la motivación que su líder efectúa en usted para el desarrollo de sus funciones

- Extremadamente satisfecho
- Muy satisfecho
- Moderadamente satisfecho
- Poco satisfecho
- No satisfecho

10. ¿Cree usted indispensable para el desarrollo de sus funciones conocer las políticas y procedimientos de la empresa?

- No es importante
- Poco importante
- Neutral
- Importante
- Muy importante

11. Indique el nivel de satisfacción con las oportunidades de crecimiento dentro de la compañía

- Extremadamente satisfecho
- Muy satisfecho
- Moderadamente satisfecho
- Poco satisfecho
- No satisfecho

12. ¿Considera que mediante las funciones asignadas a su cargo contribuyen a su desarrollo laboral y le permiten un desempeño superior?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Neutral
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

13. ¿Qué nivel de satisfacción presenta con el aporte que da usted en su trabajo (¿actualización y mejora continua, aportes, ideas innovadoras etc...)?

- Extremadamente satisfecho
- Muy satisfecho
- Moderadamente satisfecho
- Poco satisfecho
- No satisfecho

14. Indique el nivel de importancia que le da usted a la autonomía que tiene en su trabajo para el desempeño de sus funciones

- No es importante
- Poco importante
- Neutral
- Importante
- Muy importante

15. Indique el nivel de satisfacción con la retroalimentación que recibe de su jefe inmediato en referencia al trabajo que desempeña

- Extremadamente satisfecho
- Muy satisfecho
- Moderadamente satisfecho
- Poco satisfecho
- No satisfecho