



MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN ORGANIZACIONAL
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA
ESTRATEGIAS DE MOTIVACION QUE MEJORAN EL DESEMPEÑO LABORAL Y LA
PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA H1D

PRESENTA:

ARCHILA GOYENECHÉ LADY ANDREA, 1611022230

CUERO RODRIGUEZ HEYNI CECILIA, 1521021197

GOMEZ PLAZAS JOHANNA MARCELA, 1321020274

MENDOZA NIETO KELLY ESTHER, 1721022736

QUINCHIA GALLEGO FREYDER ALEXIS, 1611022827

SUPERVISOR:

JOHANNA MARCELA TRIVINO JAIMES MGS.

BOGOTÁ, MARZO A JULIO DE 2020

Resumen.....	1
Capítulo 1. Introducción.....	2
Descripción del contexto general del tema.....	2
Planteamiento del problema.....	3
Pregunta de investigación.....	3
Objetivo general.....	3
Objetivos específicos.....	3
Justificación.....	4
Capítulo 2. Marco de referencia.....	5
Marco conceptual.....	5
Motivación.....	5
Motivación Laboral.....	5
Motivación Extrínseca.	5
Motivación intrínseca.....	6
Desempeño Laboral.....	6
Evaluación de Desempeño.....	6
Marco teórico.....	7
Teoría del Contenido.....	7
Teoría Jerárquica de las Necesidades (Abraham Maslow).....	7
Teoría Bifactorial (Frederick Herzberg).....	8
Marco Empírico.	9
Capítulo 3. Metodología.....	10
Tipo y diseño de investigación.....	11
Participantes.....	11
Instrumentos de recolección de datos.....	12
Estrategia del análisis de datos.....	12
Consideraciones éticas.....	13
Capítulo 4. Resultados.....	13
Discusión.....	17
Conclusiones.....	19
Limitaciones.....	20
Recomendaciones.....	21
Referencias bibliográficas.....	22
Anexos.....	24

Tabla 1. *Perfil Sociodemografico. Descripción de la muestra.....*

¡Error! Marcador no definido.

Figura 1. Seguridad y Estabilidad Laboral.....	14
Figura 2. Plan de salud.....	14
Figura 3. Oportunidad de ascenso.....	14
Figura 4. Remuneración acorde a la labor desempeñada.....	14
Figura 5. Comunicación con el jefe inmediato.....	15
Figura 6. Equipos y recursos materiales de la empresa.....	15
Figura 7. Influencia laboral del ambiente físico.....	15
Figura 8. Capacitación y desempeño de funciones.....	15
Figura 9. Capacitación anual.....	15
Figura 10. Espacios y tiempos para compartir en familia.....	15
Figura 11. Espacios para compartir en familia.....	15
Figura 12. Relaciones interpersonales.....	15
Figura 13. Remuneraciones.....	16
Figura 14. Ambiente físico y recursos.....	16
Figura 15. Capacitaciones al personal.....	16
Figura 16. Rol desempeñado y sentido de pertenencia.....	16
Figura 17. Reconocimiento laboral.....	16
Figura 18. Habilidades valoradas por la empresa.....	16
Figura 19. Reconocimiento por funciones adicionales.....	17
Figura 20. Incentivos o reconocimientos por año laborado.....	17
Figura 21. Interés por las necesidades.....	17
Figura 22. Las opiniones son tomadas en cuenta	17
Figura 23. Incentivos con base al mérito.....	17
Figura 24. Mejora en el reconocimiento.....	17
Figura 25. El reconocimiento y su influencia en el desempeño laboral.....	17

Resumen.

Al desempeñar una labor, la motivación cobra gran importancia dentro de la organización, esto debido a que, un individuo motivado mejora su desempeño laboral y contribuye a las metas y objetivos empresariales. Es por esto que esta investigación tiene como objetivo general describir las estrategias de motivación que mejoran el desempeño laboral y la productividad en la empresa H1D; este estudio es de carácter cuantitativo y descriptivo, el cual permitió registrar un análisis de los resultados obtenidos, mediante un cuestionario a escala Likert, de 10 colaboradores de la empresa H1D. Los resultados obtenidos demostraron que los motivadores extrínsecos e intrínsecos en la motivación tienen igual importancia, ya que se evidenció una necesidad de reconocimiento por la labor desempeñada, por el respeto a los espacios no laborales y por las capacitaciones que mejoran el desempeño. Se concluye que las estrategias de motivación orientadas a satisfacer las necesidades del ser humano, como los reconocimientos o incentivos, las relaciones interpersonales, la capacitación, la comunicación, la remuneración, no solo mejoran el bienestar y la calidad de vida del personal, disminuyendo niveles de ansiedad, sino que también la productividad en la organización.

Palabras clave: Motivación, Estrategias, Desempeño Laboral.

Capítulo 1.

Introducción.

Así como evoluciona las interacciones humanas en las sociedades a lo largo de la historia del mundo, la visión sobre los colaboradores de las organizaciones también ha ido cambiando; la mirada como objetos productores, y el concepto erróneo de explotación y beneficio. Este beneficio hoy lo enmarcamos en los incentivos que logran la motivación, para así lograr que una empresa, se posicione en el mercado y sea competitiva, cuando el ser humano se motiva y es reconocido, realiza sus labores con mayor desempeño y sentido de pertenencia, a su vez, esto aporta a su bienestar y calidad de vida.

Descripción del contexto general del tema.

La motivación es el proceso que impulsa al trabajador a realizar una serie de comportamientos específicos que finalmente benefician tanto a la organización como al bienestar de los colaboradores. Daniel Pink (2010), "también hacen parte de la ciencia real de la motivación humana, nuestra necesidad innata de dirigir nuestras propias vidas, de aprender y crear cosas nuevas". Las manifestaciones de estrés en el gremio de los empleados, se hace cada vez más evidente como raíz de diferentes patologías que podrían ser expresada como la causa de ansiedad generalizada, consecuentemente, afectando sus actividades y su desempeño que repercute a la empresa en general.

Teniendo en cuenta que las entidades que conservan características relacionadas a una alta motivación hacia sus empleados, también conservan porcentajes que indican la disminución del estrés para una mejor productividad, así mismo, según resultados de un estudio realizados por Olvera, Y. (2013). "ha demostrado que el desempeño como uno de los factores de la motivación indica que un 50% del personal arroja un regular desempeño, el 45 % es bueno y solo el 5% es muy bueno", mostrando resultados específicos que indican un efecto negativo de los agentes motivacionales relacionados al desempeño laboral que no satisface las expectativas, dado que los empleados aparte del estímulo económico, desean unreconocimiento no monetario.

Planteamiento del problema

Uno de los aspectos de mayor importancia dentro de las organizaciones en la actualidad es la motivación del recurso humano pues resulta más beneficioso para una organización que sus empleados tengan un excelente desempeño laboral en las actividades realizadas ya que a mayor motivación mejores resultados y a su vez lograr el cumplimiento de objetivos y metas trazadas, infortunadamente existe una gran deficiencia de motivación y calidad de vida laboral dentro de las organizaciones y la falta de estrategias para enfrentar esta problemática es lo que afecta considerablemente la falta de compromiso de los empleados hacia las labores que le son asignadas dejando como resultado la ausencia de motivación dentro de una organización.

La finalidad de esta investigación es realizar una descripción de las estrategias de motivación, que logran mejorar el desempeño laboral y productivo del personal de una organización, basados en las teorías y en la información recolectada en la empresa seleccionada como muestra para este estudio.

Pregunta de investigación.

¿Qué estrategias de motivación mejoran el desempeño y la productividad laboral en los colaboradores de la Empresa H1D?

Objetivo general.

Describir las estrategias de motivación que mejoran el desempeño y la productividad LABORAL en los colaboradores de la empresa H1D.

Objetivos específicos.

1. Identificar las estrategias de motivación intrínseca y extrínseca utilizadas por la empresa H1D
2. Analizar como las estrategias de motivación influyen en el desempeño y productividad en los empleados.
3. Definir las estrategias de motivación que mejor aportan al desempeño y productividad en los colaboradores de la empresa H1D

Se deben plantear tres objetivos específicos, que den cuenta de los pasos o logros de manera cronológica para dar cumplimiento al objetivo general.

Justificación.

El Recurso Humano de una empresa es el principal activo con el que se cuenta, de éste depende en gran manera la productividad de la organización, por esta razón, es importante, que los colaboradores se encuentren motivados en el momento de desempeñar una labor, que garantizará el bienestar y calidad de vida del personal de una empresa. Dentro de este estudio queremos describir estrategias de motivación que mejoran el desempeño y la productividad laboral del personal de la empresa Hair in 1 day (H1D), esta investigación se centra en la motivación laboral como elemento estratégico para mejorar el desempeño y la productividad en la organización, en la que se conocerán algunas de las causas que permea la motivación en los empleados afectando negativamente el desempeño laboral y la productividad, entendemos que la motivación dentro de una empresa cumple una función muy importante, pues con ello se promueven estímulos positivos a sus empleados logrando un cálido ambiente laboral, un excelente trabajo en equipo y así poder cumplir con los objetivos proyectados. Mediante esta investigación vamos a conocer las estrategias de motivación intrínseca y extrínseca utilizadas en las organizaciones, analizaremos cómo afecta la ansiedad en el desempeño laboral e Identificaremos los aspectos de la motivación que mejoran la productividad laboral.

Los resultados sugieren que las estrategias y los incentivos de motivación son útiles para las empresas que desean mantener altos índices de satisfacción laboral o bienestar y calidad de vida en sus colaboradores. La importancia entonces de esta investigación radica en demostrar, que invertir en el recurso humano a través de las estrategias de motivación favorecen la productividad y el desempeño laboral en una organización.

Capítulo 2.

Marco de referencia.

La finalidad de esta investigación toma como punto de partida, experiencias previas basadas en teorías que sustentan los efectos de la motivación, los cuales, se expondrán para validar los procesos de evolución en las estrategias utilizadas en la activación de la motivación como factor primordial en el ejercicio laboral. Una motivación correcta de la empresa obtiene empleados comprometidos con los objetivos y el bienestar institucional". Enriquez L. (2014) pg 11.

Marco conceptual.

A continuación, se presentará algunos fundamentos teóricos conceptuales que nos permiten dar una mirada amplia y apropiada a la solución del problema de investigación.

Motivación.

Dentro del concepto de motivación encontramos una gran variedad de conceptos y definiciones que una vez analizados podemos llegar a la conclusión de que la motivación es uno de los aspectos psicológicos más relacionados con el desarrollo humano. Robbins y Judge (2009), define la motivación como "los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo." (p.175).

Motivación Laboral. Según Newstrom. (2007), "la motivación del trabajo es el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un empleado elija un curso de acción y se conduzca de ciertas maneras. Desde un punto de vista ideal, estas conductas se dirigirán al logro de una meta organizacional". (p. 107).

Motivación Extrínseca. Para poder clasificar la motivación extrínseca debemos tener claro que la motivación es el camino para cumplir las necesidades no satisfechas, por tanto, la extrínseca se encamina en que el empleado puede producir cierto tipo de consecuencias, a lo largo de la historia tanto empleadores como empleados han destacado dos tipos de recompensa externa:

Recompensas tangibles: estas abarcan aspectos como ascensos, salario.

Recompensas intangibles: son todos aquellos reconocimientos, reproches o amenazas que puede llegar a recibir el individuo.

Motivación intrínseca. Es el interés que nos impulsa a realizar algo que nos gusta, este tipo de motivación nace propia del individuo, por lo tanto, podemos concluir que existe una relación directa e inmediata con las acciones y el desempeño del trabajo realizado por un individuo. Es decir que el reconocimiento es un motivador poderoso para que la persona se sienta reconocida y útil en una empresa, es por esto que se dice que la “motivación intrínseca plantea que gran parte de la actividad humana se realiza por el placer que supone o por el interés que su ejecución conlleva” (Barberá Hereida, Ester 2002).

Desempeño Laboral

Según Chiavenato (2009), “el desempeño en un puesto, es decir, en el comportamiento de la persona que lo ocupa. Este desempeño es situacional. Varía de una persona a otra y depende de innumerables factores condicionantes que influyen mucho en él. El valor de las recompensas y la percepción de que éstas dependen del afán personal, determinan la magnitud del esfuerzo que el individuo está dispuesto a hacer. Es una relación perfecta de costo-beneficio. A su vez, el esfuerzo individual depende de las habilidades y las capacidades personales y de su percepción del papel que desempeñará. Así, el desempeño en el puesto está en función de todas las variables que más lo condicionan”. (p. 202)

Evaluación de Desempeño. Según Chiavenato (2009), “la evaluación del desempeño es un concepto dinámico, porque las organizaciones siempre evalúan a los empleados, formal o informalmente, con cierta continuidad. Además, la evaluación del desempeño representa una técnica de administración imprescindible en la actividad administrativa. Es un medio que permite detectar problemas en la supervisión del personal y en la integración del empleado a la organización o al puesto que ocupa, así como discordancias, desaprovechamiento de empleados que tienen más potencial que el exigido por el puesto, problemas de motivación, etcétera. De acuerdo con los tipos de

problemas identificados, la evaluación del desempeño sirve para definir y desarrollar una política de RH acorde con las necesidades de la organización”. (p.203).

Marco teórico.

En este contexto buscamos describir los diferentes tipos de teorías de motivación donde se evidencia los elementos y estímulos que implican el actuar de una persona, según la motivación que cada uno emplee así mismo será su manera de actuar. En nuestro trabajo daremos la explicación de dos tipos de motivaciones acorde al estudio realizado:

- Teoría de contenido: Esta teoría estudia los diferentes elementos que dan motivación a un individuo (primera teoría en ser desarrollada)
- Teoría de proceso: Se enfoca en el proceso de la motivación donde se especifica su desarrollo, origen, aspectos etc.

Teoría del Contenido.

Se centran en la importancia de los factores de la personalidad del ser humano, las más destacadas y que han sido desarrolladas son:

- Teoría Jerárquica de necesidades, teoría bifactorial, teoría de las necesidades aprendidas, teoría de Jerarquía.

Teoría Jerárquica de las Necesidades (Abraham Maslow). Define la motivación como una serie de conjuntos o necesidades jerarquizadas que puede llegar a tener una persona, Maslow indica las necesidades según el grado de motivación o dificultad donde se evidencian de la siguiente manera:

- Necesidad de Autorrelacion: Se llaman también necesidades de auto actualización o superación, este nivel es identificado por el potencial que cada individuo desarrolla tanto en talento como en creatividad, con el fin de lograr un alto nivel de las capacidades a desarrollar de cada persona.
- Necesidad de Reconocimiento: Este tipo de necesidad asocia a la persona con la necesidad explícita de ser reconocida no solo por su entorno si no por ella misma en este tipo de necesidad se puede incluir la autovaloración y el respeto hacia uno mismo.

- Necesidad de Afiliación: Está asociada a la necesidad de relación social donde la persona siente la necesidad de estar acompañado, ser partícipe de cualquier acto social, convivir y recibir afecto de los demás, necesidades de entablar amistades y relaciones interpersonales.
- Necesidad de Seguridad: Se basa en la protección de cada persona en cuanto a los riesgos que está expuesto el individuo.
- Necesidades de Fisiología: También llamadas necesidades básicas de un individuo donde son necesarias para la supervivencia del ser humano.

Teoría Bifactorial (Frederick Herzberg). Su autor Herzberg manifiesta que esta se relaciona en dos factores tales como factores de higiene (Insatisfacción) y factores motivadores (Satisfacción)

La teoría se basa en el equilibrio de factores de higiene y motivadores según su clima laboral presentará dicha sensación de satisfacción o insatisfacción.

Factores higiénicos: Son factores extrínsecos relacionados principalmente con la insatisfacción, estos se localizan en el ambiente que vive cada persona por ello abarca todo su desempeño laboral y en ellos encontramos el sueldo y beneficios, política y organización de la empresa, relaciones interpersonales, ambiente laboral, supervisión, seguridad, crecimiento laboral y consolidación laboral.

Factores de motivación: Factores intrínsecos donde están relacionados con la satisfacción laboral que puede llegar a tener una persona en las tareas que realiza estos suelen involucrar los sentimientos relacionados con su crecimiento laboral, reconocimiento profesional. En este tipo de motivación se evidencia: Logros, reconocimiento, independencia laboral, responsabilidad y promoción.

Herzberg indica que los factores que se relacionan con el bienestar en su área de trabajo claramente se deben separar ya que son diferentes a los que conllevan una insatisfacción, pero juntos pueden mejorar las condiciones laborales asegurando así una motivación en el trabajo.

Marco Empírico.

Revisando la literatura como apoyo a nuestro proyecto pudimos encontrar, diferentes investigaciones que soportan y aportan información sobre el desempeño laboral y la importancia de las estrategias de motivación en los colaboradores.

Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado en la facultad de medicina

La presente investigación descriptiva desarrolla en la universidad de zulia de Venezuela, donde se realizó un estudio en el personal administrativo, se quería evidenciar la correlación entre el desempeño laboral y la estabilidad del personal, para ello se realizó una búsqueda apoyada en las diferentes fuentes de información las cuales ayudaron a sustentar y entender un poco el objetivo de dicha investigación, no es un secreto que en la actualidad muchas empresas han tenido que generar cambios a los entornos laborales para poder lograr ser competitivos y exitosas, para lograr eso las empresas deben gestionar adecuadamente su talento humano. Uno de los procesos fundamentales en una empresa es el desempeño laboral en este sentido las empresas deben diseñar y aplicar el sistema de evaluación de desempeño que le permitirá determinar de manera eficaz las fallas que puedan registrar y afectar los objetivos organizacionales, así identificarlas y crear un plan de mejora para este. Para el presente estudio se trabajó con una muestra de 50 empleados de la universidad de Zulia con un diseño no experimental ya que el mismo se realizó sin la manipulación deliberada de las investigaciones y solo observaban los fenómenos en su ambiente natural para luego analizarlos, el cual arrojó los siguientes datos el desempeño laboral se considera como un elemento de gran importancia para el buen funcionamiento de una organización a la cual se le debe prestar especial atención en los procesos del talento humano, esta evaluación de desempeño debe proveer beneficios, para el caso de la facultad de medicina de la universidad Zulia mostro la desmotivación de los participante ante la remuneración y la presencia de inestabilidad laboral que circunda a la institución universitaria, lo que permitió evidenciar que una evidentes desmotivación laboral la cual atenta contra la organización y su buen funcionamiento; y que debe ser solventada en el mediano y largo plazo para no perjudicar el desarrollo de la universidad. (**Pedraza & Amaya, 2010**)

Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la municipalidad de Talcahuano

Se entiende como desempeño laboral según (Milkovich G, 1994) “como el grado en el cual el empleado cumple con los requisitos de trabajo, expone que el desempeño es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”. Se realizó un estudio no experimental, de diseño transversal de tipo descriptivo y correlacional, donde el objetivo de esta investigación era identificar la relación existente entre el desempeño laboral y la satisfacción laboral de los funcionarios de la municipalidad de Talcahuano; La información se obtuvo de una muestra de 259 funcionarios a quienes se les practicó un cuestionario estandarizado personal y voluntario, donde se puede concluir lo siguiente: Respecto a los niveles de percepción obtenidos sobre el desempeño laboral en los funcionarios de la muestra están sobre la media (en una escala que va del 0 al 10), es decir, no existen niveles bajos de desempeño. Ambos géneros coinciden en que se preocupan por mantener relaciones interpersonales que alimenten un grato ambiente laboral junto a sus compañeros de trabajo y en tener menor conocimiento respecto al reglamento de higiene y seguridad, y manual de procedimientos. (Neira, 2015) Podríamos concluir con la importancia de la satisfacción en el desempeño y como esto aumenta o disminuye la productividad de cualquier empresa.

Para finalizar podríamos concluir la importancia que tenemos que darle a la motivación organizacional y como este factor influye en los resultados de la empresa, crear conciencia a las empresas que aún no se adaptan a estas nuevas estrategias.

Capítulo 3.

Metodología.

La metodología se encarga de asignar un método para el objeto de estudio según sea la viabilidad del problema a través de la observación, valoración, búsqueda de soluciones y las diversas teorías que se han manifestado para resolver el problema.

Tipo y diseño de investigación.

Esta investigación tiene un enfoque de tipo cuantitativo, según Sampieri, Fernández y Baptista. (2014) afirman que “el enfoque cuantitativo representa un conjunto de procesos, utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías”. (p.4). A su vez se trabajará un diseño descriptivo que según Tamayo (2003), “Comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o procesos de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre cómo una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente”. (p.46).

Participantes.

Según Borda, (2014), “Una población, para fines de investigación, se define como el conjunto de personas, animales o cosas sobre quienes se desea dar respuesta al problema de investigación. (p. 222). Dentro de la población objeto de estudio escogimos a 10 empleados de la empresa HAIR IN 1 DAY, es un centro clínico estético especializado en micro injerto capilar, nacido en México, con franquicias en Colombia, Ecuador, Brasil y Perú; la población objeto de estudio está ubicada en la sede de Colombia ubicada en Medellín en el barrio el Poblado en la Loma los Balsos, dentro del Mall Complex los Balsos, nuestro centro está integrado por un grupo de colaboradores productivo u operativo, conformado por:

Tabla 1. Perfil Sociodemográfico. Descripción de la muestra de los colaboradores de la sede Medellín Colombia Hair in 1 Day 2020

Sexo	Edad	Estrato socioeconómico	Cargo desempeñado	Estado Civil
Femenino	29	5	Médico Especialista	Soltero(a)
Femenino	24	1	Servicios Generales	Soltero(a)
Femenino	28	3	Servicios Generales	Soltero(a)
Femenino	25	2	Asesor	Soltero(a)
Femenino	32	4	Gerente	
Femenino	43	4	Recepcionista	Casada
Masculino	28	5	Médico Especialista	Soltero(a)
Masculino	32	3	Médico Especialista	Unión libre
Masculino	40	3	Contable	Soltero(a)
Masculino	29	3	Servicios generales	Soltero(a)

Total 10 Participantes

Fuente: Elaboración Propia

Instrumentos de recolección de datos.

Para esta investigación se utilizará un instrumento de compilación de información apoyado en un cuestionario, según Arias. (2012), “El cuestionario es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contenido de una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario auto administrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador”. (p.74).

Este cuestionario o instrumento que utilizaremos para medir las actitudes y satisfacción de los participantes frente a las estrategias de motivación utilizadas por la empresa será la Escala de Likert auto administrada, ésta según Franco (2014), se construye en función de una serie de 25 ítems que refleja una actitud positiva o negativa acerca de un estímulo o referente. Este cuestionario permite marcar el nivel de acuerdo o desacuerdo en la oración enmarcada en el ítem, el cual hemos estructurado con cinco alternativas de respuesta: 5 (Totalmente de Acuerdo), 4 (De acuerdo), 3 (ni de acuerdo o desacuerdo), 2 (En Desacuerdo), 1 (Totalmente en desacuerdo).

Estrategia del análisis de datos.

Se utilizará el razonamiento estadístico, la lectura de los datos tabulados en Excel, estableciendo la pertinencia de cada ítem con la variable a medir que dan respuesta a nuestro objetivo.

Consideraciones éticas.

En el manejo de información durante esta investigación se tendrá en cuenta los principios de la ética deontológica que se aplica en el ámbito de la conducta moral. Legalmente ninguna compañía está abierta a facilitar información confidencial de ningún miembro de su empresa, llámese trabajador, cliente interno o externo y de sus competencias en el mercado, por esta razón se garantizará la confidencialidad de los datos adquiridos. Tal como lo señala la Ley 1090 de 2006 en su Título II Artículo 2°. De los principios generales, numeral 5. Confidencialidad. “Los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos”. En el numeral 9. Investigación con participantes humanos. “Tomada la decisión, para desarrollar la investigación el psicólogo considera las diferentes alternativas hacia las cuales puede dirigir los esfuerzos y los recursos. Sobre la base de esta consideración, el psicólogo aborda la investigación respetando la dignidad y el bienestar de las personas que participan y con pleno conocimiento de las normas legales y de los estándares profesionales que regulan la conducta de la investigación con participantes humanos”. Título VII Capítulo VI. Del uso de material psicotécnico. Artículo 46. “Cuando el psicólogo construye o estandariza test psicológicos, inventarios, listados de chequeo, u otros instrumentos técnicos, debe utilizar los procedimientos científicos debidamente comprobados. Dichos tests deben cumplir con las normas propias para la construcción de instrumentos, estandarización, validez y confiabilidad”. De igual manera, se respetará los derechos de los participantes según la Resolución 8430 del 2003 utilizando el Consentimiento Informado y por escrito del sujeto de investigación o su representante legal.

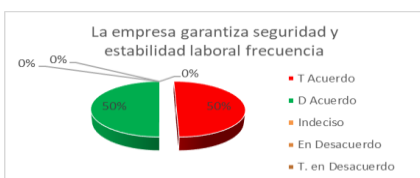
Capítulo 4.**Resultados.**

El desarrollo de esta investigación posibilitó la construcción de un cuestionario con escala Likert, este instrumento se elaboró mediante la literatura existente sobre la

escala, el cual llevó en primer lugar a las diferentes teorías de la motivación, específicamente los motivadores extrínsecos e intrínsecos, los cuales influyeron en la identificación de los aspectos motivacionales relacionados con el desempeño laboral y la productividad en las organizaciones, priorizando 7 aspectos como: Los reconocimientos o incentivos, la estabilidad laboral, la recreación, la conciliación familia y trabajo, el reconocimiento, intereses personales y la capacitación, dando soporte al constructo estrategias de motivación laboral. Posteriormente se definieron las conductas para así construir los ítems que permitieron medir los aspectos intrínsecos y extrínsecos de la motivación laboral.

4.1. Diagnóstico respecto a la motivación laboral en la empresa

Motivadores Higiénicos (Extrínsecos)



Fuente: *Figura N° 1 Seguridad y Estabilidad Laboral*
Elaboración propia

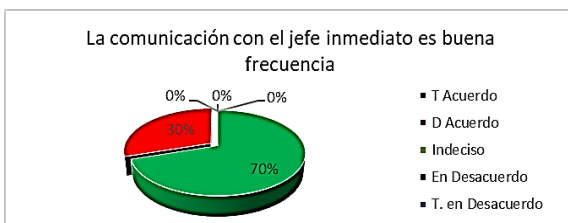


Fuente: *Figura N° 2 Plan de Salud*
Elaboración propia.

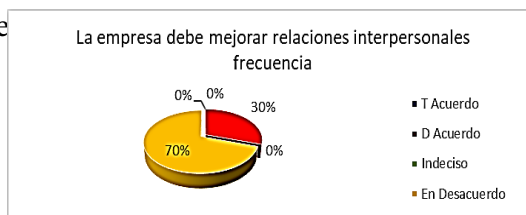


Fuente: *Figura N° 3 Oportunidad de*
Elaboración propia.

Con respecto a la estabilidad laboral y la oportunidad de ascenso el 100% de la muestra

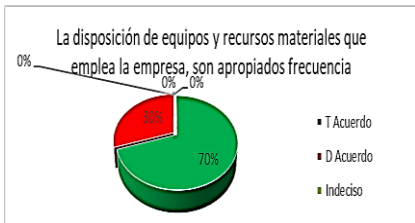


Fuente: *Figura N° 5 Comunicación con el jefe*
Elaboración propia

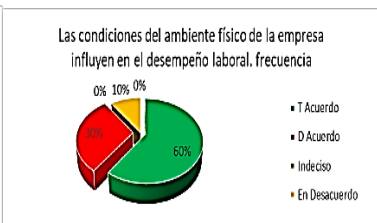


Fuente: *Figura N° 12 Relaciones interpersonales.*
Elaboración propia.

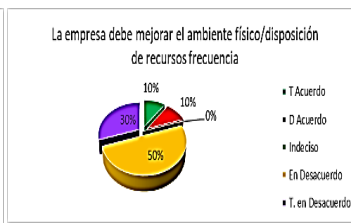
En cuanto a la muestra el 100% de la muestra está satisfecho y un 70% considera que la entidad maneja buenas relaciones interpersonales. Lo que indica que el ambiente laboral es satisfactorio en cuanto a comunicación y relaciones. (Ver figura 5 y 12)



Fuente: **Figura N° 6 Equipos y recursos**
Elaboración propia.

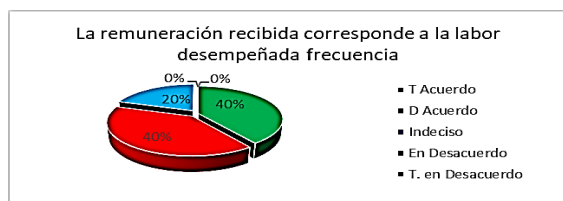


Fuente: **Figura 7. Ambiente físico de la empresa**
Elaboración propia

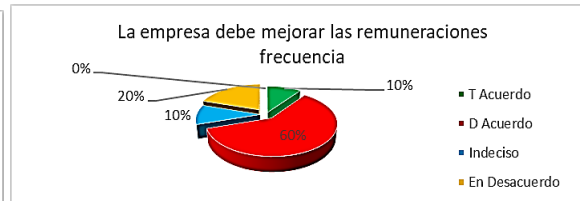


Fuente: **Figura 14. Ambiente físico y recursos**
Elaboración propia

Con respecto al ambiente físico y recursos, la muestra indica que el 100% encuentra a la organización con buena infraestructura y recursos, un 90% dice que esto influye en su desempeño y gusto por trabajar, en tanto que un 80% encuentra que la empresa no debe mejorar el ambiente, ya que lo encuentran agradable.



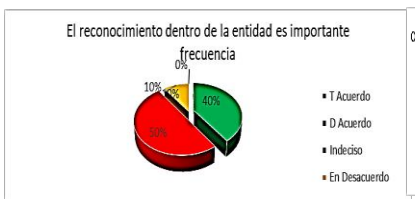
Fuente: **Figura N° 4 Remuneración acorde a la labor desempeñada**
Elaboración propia.



Fuente: **Tabla 13. Remuneraciones**
Elaboración propia

En cuanto a las remuneraciones, el 60% de la muestra dice que se debe mejorar, aunque el 80% manifiesta que las remuneraciones corresponden a la labor desempeñada, lo que indica que a pesar de que se remunera lo que corresponde, la satisfacción no es total.

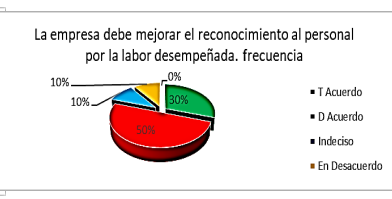
Motivadores Intrínsecos



Fuente: **Figura N° 17 Reconocimiento laboral**
Elaboración propia



Fuente: **Figura 19. Reconocimiento por Función**
Elaboración Propia



Fuente: **Figura 24. Mejora en el Reconocimiento**
Elaboración Propia

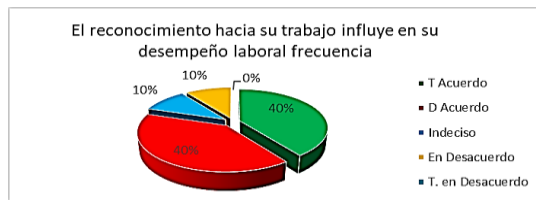
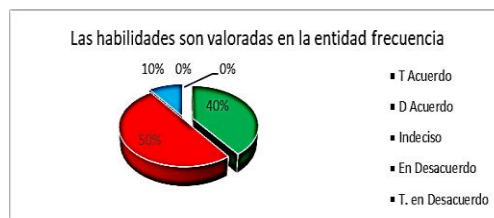


Figura. 24. Mejora en el reconocimiento por la labora
Elaboración Propia

Figura 25. Reconocimiento Laboral
Elaboración Propial

Con respecto al reconocimiento encontramos que en la empresa el 80% de la muestra reconoce la influencia de este, en su desempeño laboral, pero solo un 40% manifiesta que no ven los reconocimientos, para finalmente demostrar que el 80% piensa que la empresa debe mejorar estas estrategias orientadas a recibir reconocimientos



Fuente: Figura N° 16 Rol Desempeñado
Elaboración Propia

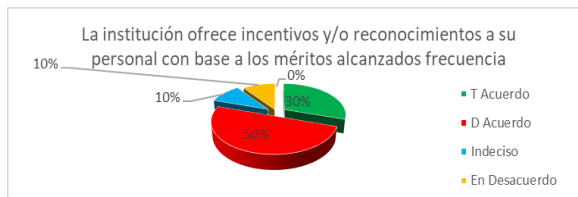
Figura 18. Habilidades Valoradas
Elaboración Propia



Fuente: Figura N° 22 Intereses por las necesidades personales
Elaboración Propia

Figura 22. Las opiniones valoradas
Elaboración propia.

En cuanto a los intereses personales, el 90% de los colaboradores se siente parte de la organización y con su rol desempeñado en ella, ya que el 90% de ellos siente que sus habilidades y opiniones son tomadas en cuenta, para finalmente concluir que el 100% de los colaboradores sienten que sus intereses personales se identifican con los de la entidad.

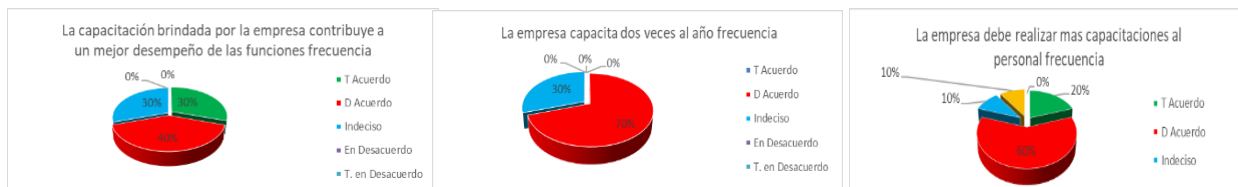


Fuente: Figura N° 20 Incentivos
Elaboración Propia

Figura 23. Incentivo hacia el merito
Elaboración propia

Con respecto a los incentivos recibidos durante el año el 50% de la muestra se encuentra indeciso y un 40% en desacuerdo, lo que indica que los incentivos por el año laborado no

son utilizados por la organización, sin embargo, el 80% manifiestan que solo reciben un incentivo por algún mérito.



Fuente: *Figura N° 15* capacitaciones y desempeño
Elaboración Propia

Figura 9. . Capacitación anual.
Elaboración Propia

Figura 15. Capacitación al personal
Elaboración Propia

En cuanto a las capacitaciones el 90% de la muestra manifiesta que la organización debe capacitar por lo menos dos veces al año, un 80% estima que es necesario la capacitación con frecuencia, ya que un 70% cree que esto mejora el desempeño laboral.

Discusión.

Teniendo en cuenta que las estrategias de motivación son importantes para las organizaciones, es indispensable conocer cuáles son esas estrategias que mejoran el desempeño y la productividad laboral, y a partir de ahí trazar acciones para la eficacia de ellas. De esta manera se hace indispensable medir esas estrategias de motivación en la empresa H1D con ubicación en Medellín Colombia 2020. Las encuestas fueron aplicadas a 10 empleados directos.

El trabajo desarrollado ante la Universidad de Zulia de Venezuela, (Pedraza & Amaya. 2010) que titula: "Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado en la facultad de medicina" se marcó como objetivo encontrar los factores presentes que motivan a los trabajadores de la facultad de medicina detectando sus necesidades para lograr mayor eficiencia laboral sugiriendo acciones en la actual presentación de motivación laboral como se manifiesta en este trabajo, el desempeño laboral mejora dada la motivación en concordancia con los autores.

La motivación es un instrumento importante para el desarrollo de los empleados, promoviendo que lleven a cabo sus actividades con satisfacción, generando grandes beneficios para la compañía, para lo cual, hay múltiples formas y estilos de motivación es así, como se destaca el departamento de personal, ya que tienen la responsabilidad del

bienestar de los empleados, motivarlos e identificar las estrategias y la forma de llevarlas a cabo. Según Maslow su pirámide se divide por jerarquías basado en los factores de motivación, enfocando al ser humano hacia la supervivencia, cuyo objetivo hacia la cúspide es la realización personal. Por otra parte, Frederick Herzberg explica el comportamiento de las personas en sus áreas de trabajo basado en la satisfacción y la insatisfacción como resultado de los factores de higiene, teniendo en cuenta lo anterior, se verá una interpretación acerca de los resultados arrojados por la encuesta.

Los estímulos psicosociales están íntimamente ligados con la calidad de vida en el factor integración y especialmente en el reconocimiento y el espacio, dificultad de la labor o actividad que se realiza, también se percibe conexión en el deseo de crecimiento y la posibilidad de ascenso con el espacio emocional relacionado a la calidad de vida en la empresa.

En cuanto a la ubicación, posiciones de recursos la empresa puede mantenerse estable y afecta de forma positiva para casi todo el personal. Marthur (1999) afirma que la idea que el sujeto tenga de su trabajo está relacionado a la autonomía que tenga para tomar decisiones pues, sus labores deben estar estimuladas para lograr un crecimiento.

La capacitación no es uniforme y se requiere ampliar la gestión para poder lograr un mejor desempeño ya que hay una necesidad de actividades didácticas para ampliar los conocimientos.

Relacionado a la escala de Maslow y el deseo de ascender con el deseo de superación, se analiza las diferencias, por un lado la remuneración recibida corresponde a la labor desempeñada, en su mayoría confirmar que su labor es acorde con el pago recibido, pero aun así siempre se evidencia el deseo de que la empresa mejore la remuneración.

El sentimiento de compromiso con la empresa se encuentra correlacionado al sentimiento de reconocimiento dentro de la entidad. Indicando que se sienten satisfechos e importantes en la empresa, a su vez, la entidad tiene en cuenta el derecho para compartir con la familia y respeta estos espacios. Oportunidad para que la empresa se haga participe y conozca acerca de las zonas y el tiempo que sus empleados desean compartir con su núcleo familiar para quienes se encuentra en desacuerdo, aquí se

presenta una disyuntiva, ya que la empresa no crea momentos de esparcimiento y recreación incluyendo el núcleo familiar. Se presenta un alto porcentaje de personas que se sienten aisladas, invitando a desarrollar vínculos más cercanos con la familia.

Mediante la escala Likert se observó, que la empresa tiene cargos de muy alta responsabilidad y es recomendable incrementar la fuerza de incentivos. Los colaboradores en general se sienten protegidos y seguros de que la empresa cuenta con las medidas necesarias para evitar los riesgos. Es primordial actualizar los sistemas requeridos para mantener adecuados resultados en salud respecto a sus labores.

Las habilidades son valoradas en la entidad, están relacionadas a las decisiones y la capacidad de resolver problemas. El Reconocimiento por realizar funciones adicionales a las asignadas, es el estímulo para el bienestar y la satisfacción de los empleados, motivando al equipo con un mismo fin, se hace entonces evidente la necesidad de mejorar el sistema de motivación.

Conclusiones

Este estudio ha permitido conocer las estrategias de motivación extrínsecas e intrínsecas utilizadas por las organizaciones, se pudo identificar estas mediante una encuesta semiestructurada realizada a través Google forms a los empleados de la organización.

Mediante la encuesta realizada a los empleados H1D, se pudo identificar que la empresa garantiza seguridad y estabilidad laboral, la oportunidad de crecimiento o ascenso dentro de la entidad son frecuentes y los empleados se encuentran satisfechos con la comunicación con el jefe inmediato.

Las estrategias de motivación son importantes e influyentes en el desempeño y rendimiento de los empleados de la empresa H1D, pues la implementación de las mismas, genera en los empleados un sentir de entrega y cuidado de su empleo, según lo arrojado en los resultados, para los empleados las estrategias de mayor efecto se dan a nivel de reconocimientos e incentivos, y seguridad laboral, pero en cuanto a la conciliación familia y trabajo, capacitación y remuneración compensatoria son las que la empresa no ha fortalecido, siendo estas muy importantes para la integralidad de la vida de

toda persona. Es así que se destacan en mayor proporción algunas estrategias como el ascenso laboral, incentivos por mérito, buena comunicación con el jefe inmediato y buenas relaciones, de manera que esto ha sido de gran influencia para crear un sentimiento de estabilidad laboral generalizada.

Precisar las estrategias que mejor aportan a los empleados en sus ocupaciones son definidas de acuerdo a los logros y el cumplimiento de metas, explicadas mediante cuadros comparativos que arrojan el derecho a premios. A nivel de motivación extrínseca se destacan las recompensas económicas, mediante incentivos por bonos e integraciones y viajes, teniendo en cuenta los intereses personales. Por otra parte, la recreación y el reconocimiento como puntos que están evolucionando son estrategias que registran índices para el desarrollo, especialmente lo relacionado con el vínculo familiar. A su vez, la capacitación mediante comunicación directa, entrenamiento en PNL con Coaching motivacional hacen parte del proceso de crecimiento. A pesar de lo anterior, se resalta la necesidad de incrementar los sistemas de capacitación en desarrollo de competencias. la disposición de los bienes e instrumentos tangibles actualizados y a la vanguardia son una estrategia que aporta a los empleados un sentimiento de protección en cuanto a bioseguridad, que son la muestra de una motivación intrínseca.

Finalmente, la hipótesis es confirmada mediante los resultados. Ya que, las acciones realizadas en el campo laboral son la respuesta de una motivación ejercida como causa psicológica que provoca un efecto en la productividad y el desempeño de acuerdo a las estrategias que use la empresa para determinar la conducta de sus colaboradores, se sugiere entonces una renovación constante con nuevas técnicas de motivación.

Limitaciones.

Una de las limitaciones es la disposición por parte de los colaboradores en brindar información o disposición de tiempo por parte de ellos, debido a sus ocupaciones laborales, teniendo en cuenta que por causa de la pandemia que estamos afrontando COVID-19, el estrés que puedan manejar los entrevistados sea mayor del que normalmente manejan en sus labores diarias.

Igualmente, el tamaño de la muestra era demasiado pequeña para identificar relaciones significativas dentro del conjunto de datos, teniendo así que recurrir a aumentar el tamaño de la muestra.

Finalmente, la falta de estudios previos en el área de la investigación que soporten con mayor fuerza la investigación.

Recomendaciones.

Dentro de la investigación se pudo observar que la empresa D1H aplica estrategias de motivación basadas en motivadores extrínsecos e intrínsecos, razón por la cual se recomienda con base en los resultados atender estrategias orientadas al reconocimiento e incentivos por la labor prestada (cartas, felicitaciones, becas etc., de igual forma, brindar más capacitaciones durante el año y así mejorar el desempeño de cada uno de sus colaboradores, por otro lado también desde el área de bienestar programar jornadas de recreación, incluyendo a las familias, así como también delimitar los horarios y espacios laborales de los personales. Del mismo modo se recomienda a la empresa H1D, implementar estrategias de salario no compensatorio que refuercen la motivación en los colaboradores.

Se sugiere también implementar proyectos de motivación para continuar fortaleciendo la relación con los empleados y liderando capacitaciones. Se debe estimar que si la empresa pretende un mayor nivel de motivación y satisfacción entre sus empleados es conveniente indagar por qué su personal trabaja para esta empresa, si es por presión económica, por falta de nuevas oportunidades, por gusto y agradecimiento con la empresa; es muy importante que los objetivos de cada persona vayan de la mano con el grado de motivación que la empresa tiene al alcance de cada uno de ellos, pues una vez, motivados realizarán su trabajo, de manera que les retribuya un alto grado de satisfacción y así se minimice la deserción laboral.

Referencias bibliográficas

- Alexandra, B. R. (2018). Estrategias de motivación laboral para fortalecer el clima organizacional de los. Chiclayo.
- Arias, F. G. (2012). El proyecto de investigación, (6ª ed.). Caracas, Venezuela: Episteme, C.A.
- Chiavenato, I. (2009). Chiavenato, I. (2009). *administración de recursos humanos* (Vol. 9). New York, Estados Unidos: McGraw-Hill Education.
- Franco, Y (2014) *Tesis de Investigación. Escala de Likert*. Venezuela. Recuperado de: <http://tesisdeinvestig.blogspot.com.co/2011/06/escala-de-likert.html>.
- Giardine, B., Riemer, C., Hardison, R. C., Burhans, R., Elnitski, L., Shah, P., ... & Nekrutenko, A. (2005). Galaxy: a platform for interactive large-scale genome analysis. *Genome research*, 15(10), 1451-1455.
- Hernández, C, La motivación y satisfacción laboral de los docentes en dos instituciones de enseñanza media superior, *Investigación Administrativa*, núm. 108, julio-diciembre, 2011, pp. 69-80, Escuela Superior de Comercio y Administración, Unidad Santo Tomás Distrito Federal, México.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*, (6ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Ley N° 1090 de 2006. Publicado en el Diario Oficial. Año CXLII. N. 46383. 6 de septiembre de 2006. pág. 35.

- Maslow, A. (1991). *motivacion y personalidad* (3.^a ed.). Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.
- Milkovich G, B. J. (1994). Dirección y Administración de Recursos Humanos. Un enfoque de estrategia. *Addison-Wesley Iberoamericana*.
- M. GONZALES. (2009). *El tiempo libre en condiciones de flexibilidad del trabajo: caso tlaxcala*". Obtenido de www.eumed.net/tesis/2009/mavg/
- Neira, M. M. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *ciencias y trabajo*.
- Newstrom, J. (2007). *Comportamiento Humano del Trabajo* (13.^a ed.). New York, Estados Unidos: McGraw-Hill Education.
- Olvera, Y. (2013). Estudio de motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados administrativos del área comercial de la constructora Furoiani obras y proyectos. Universidad de Guayaquil. Guayaquil Ecuador.
- Pedraza, E., & Amaya, G. C. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la facultad de medicina de la universidad de zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 493-505.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración* (8.^a ed.). México: Pearson Education.

Anexos

Anexo 1. Cuestionario a escala Likert

Fecha:	Encuesta N°		
Objeto de medición: Describir Estrategias de Motivación que mejoran el desempeño y la productividad laboral			
Edad:	Sexo: F <input type="checkbox"/>	M <input type="checkbox"/>	Estrato socioeconómico:
Cargo que desempeña:			

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones en las que se sugiere que al momento de responder analice bien y responda según su grado de aprobación o desaprobación de manera legible. Estas son las opciones:

5 (Totalmente de Acuerdo), 4 (De Acuerdo), 3 (Indeciso), 2 (En Desacuerdo), 1 (Totalmente en Desacuerdo)

ITEMS	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
La empresa garantiza seguridad y estabilidad laboral					
La empresa brinda un plan de salud					
El rol desempeñado en la empresa genera sentimientos de pertenencia. *					
El reconocimiento dentro de la entidad es importante *					
Las habilidades son valoradas en la entidad *					
Los reconocimientos por realizar funciones adicionales a las asignadas son constantes *					
La oportunidad de crecimiento o ascenso dentro de la entidad son frecuentes. *					
Los incentivos o reconocimientos (cartas, felicitaciones, becas para estudio) se dieron en el último año laborado en la empresa. *					
La remuneración recibida corresponde a la labor desempeñada *					
La empresa muestra interés por las necesidades personales *					
La comunicación con el jefe inmediato es buena *					
La disposición de equipos y recursos materiales que					

emplea la empresa, son apropiados *					
Las condiciones del ambiente físico de la empresa influyen en el desempeño laboral. *					
La capacitación brindada por la empresa contribuye a un mejor desempeño de las funciones *					
La empresa tiene en cuenta las opiniones *					
La empresa capacita dos veces al año *					
La empresa tiene en cuenta, el derecho para compartir con la familia y respeta estos espacios *					
La empresa crea momentos de esparcimiento y recreación, incluyendo el núcleo familiar *					
La institución ofrece incentivos y/o reconocimientos a su personal con base a los méritos alcanzados *					
La empresa debe mejorar relaciones interpersonales *					
La empresa debe mejorar las remuneraciones *					
La empresa debe mejorar el reconocimiento al personal por la labor desempeñada. *					
La empresa debe mejorar el ambiente físico/disposición de recursos *					
La empresa debe realizar más capacitaciones al personal *					
El reconocimiento hacia su trabajo influye en su desempeño laboral *					

Anexo 2. Consentimiento informado

INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título del estudio: Estrategias de Motivación que Mejoran el Desempeño Laboral y la Productividad en la Empresa H1d

Investigadores: Archila Goyeneche Lady Andrea, Cuero Rodríguez Heyni Cecilia, Gómez Plazas Johanna Marcela, Mendoza Nieto Kelly Esther y Quinchia Gallego Freyder Alexis.

Introducción

Por el presente lo invitamos a participar en un estudio de investigación. A los efectos de decidir si desea o no participar en este estudio, usted tiene derecho a saber cuál es el objetivo de este estudio, como se selecciona a los sujetos, qué procedimientos se emplearán, cuales son los posibles beneficios y qué es lo que se espera de usted como participante de una investigación. Este proceso se denomina "*consentimiento informado*". La presente declaración de consentimiento le proporcionará información sobre esta investigación que las investigadoras en el estudio le explicará. Se le solicitará que lea atentamente esta declaración de consentimiento y que les pregunte a las investigadoras todo aquello que no comprenda. Cuando haya comprendido la información y haya decidido participar, se le solicitará que firme y feche este consentimiento y se le entregará una copia del mismo.

Objetivo de la investigación

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Hair in 1 Day (H1D) y llevar más de un año laborando en esta empresa. Uno de los objetivos de este estudio es Conocer las estrategias de motivación intrínseca y extrínseca utilizadas en las organizaciones, razón por la cual se hace necesario aplicar un instrumento que mida los aspectos motivacionales a una muestra de la población de la empresa, llevando a cabo por estudiantes de psicología de la institución universitaria politécnico Grancolombiano.

Duración del estudio

Durante este estudio, las investigadoras inicialmente desarrollaran un instrumento sobre motivación y desempeño laboral y alrededor de un tiempo prudencial se utilizará con el fin de validarlo. Su participación en este estudio no afectará en modo alguno su vida personal, laboral, profesional y familiar.

Incorporación

Alrededor de 10 empleados de la empresa Hair in 1 day (H1D) participarán en este estudio, los cuales serán seleccionados de forma aleatoria. A los efectos de ser elegido para participar en el estudio, debe confirmarse la siguiente información:

- Ser empleado de la empresa Hair in 1 day (H1D).
- Llevar como mínimo un año laborando en la empresa Hair in 1 day (H1D).

Información a ser recabada

Si usted decidiera participar en este estudio, los estudiantes emplearan un instrumento que mide aspectos de la motivación y el desempeño laboral a cada uno de los participantes. Se eliminará su nombre de todos los resultados del estudio y la presentación de los informes se realizará en forma confidencial. Los resultados de este estudio de investigación podrán ser presentados en exposiciones o publicaciones, pero en ningún caso se revelará su identidad.

Posibles beneficios

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio debido a que la aplicación del instrumento se hará con el fin de validarlo. La información obtenida de esta investigación podrá beneficiar a la empresa Hair in 1 day (H1D) debido a que en un futuro se podrá evaluar la motivación y el desempeño laboral propio de la empresa.

Posibles riesgos

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en investigación sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Remuneración por su participación en el estudio

Usted no recibirá pago alguno por participar en este estudio. Los estudiantes se harán cargo del costo del material a utilizar.

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de la investigación.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha:

Yo _____ identificado con C.C. _____ manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre la investigación que está realizando la institución universitaria politécnico Grancolombiano a través de la Facultad de Sociedad Cultura y Creatividad programa de Psicología denominada **“Estrategias de motivación que mejoran el desempeño laboral y la productividad en la empresa HID”** y autorizo mi participación en está aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta investigación no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se le tratará con respeto de acuerdo a la dignidad humana, tendrá derecho al anonimato en todo registro obtenido y en la presentación de resultados y los datos no irán a ser utilizados para otros fines diferentes a los objetivos de la investigación.

Todas mis preguntas concernientes al estudio me fueron contestadas. Entiendo que puedo rehusarme a participar en este estudio de investigación. Entiendo que recibiré una copia de este formulario de consentimiento firmado y fechado.

Con la firma de este formulario no renuncio a ninguno de mis derechos legales como participante de un estudio de investigación.

FIRMA _____

C.C. _____

CARGO _____