

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

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA
INFLUENCIA DE LA COMUNICACIÓN, TRABAJO EN EQUIPO Y CONDICIONES
LABORALES SOBRE LA MOTIVACION Y SATISFACCIÓN LABORAL

PRESENTA:

ARENAS GAVIRIA ADRIANA C: 1811980205
FRANCO ZULUAGA JOHNATAN C: 1811981691
MARQUEZ AGUDELO MARTHA OLIVA C: 1811981636
MONTAÑEZ PEREZ MABER GICELA C: 1811981019
SANCHEZ RODRIGUEZ INGRID LIZETH C: 1811980440

SUPERVISOR:

TRIVINO JAIMES JOHANNA MARCELA MGS.

BOGOTÁ, AGOSTO – DICIEMBRE 2020

Resumen	3
Capítulo 1. Introducción.....	4
Descripción del contexto general del tema.....	4
Planteamiento del problema	5
Pregunta de investigación.....	5
Objetivo general.....	6
Objetivos específicos.....	6
Justificación	6
Capítulo 2. Marco de referencia	7
Marco conceptual.....	7
Satisfacción y motivación laboral.	Error! Bookmark not defined.
Motivación Extrínseca.....	7
Motivación Intrínseca.....	7
Relación interpersonal.....	7
Condiciones laborales.....	8
Trabajo en equipo.....	8
Comunicación.....	8
Bienestar laboral.....	8
Marco teórico.....	8
Teoría del factor dual de Herzberg.....	8
Marco Empírico	9
Capítulo 3. Metodología.....	13
Tipo y diseño de investigación	13
Participantes.....	13
Instrumentos de recolección de datos.....	14
Estrategia del análisis de datos	15
Consideraciones éticas	15
Capítulo 4. Resultados.....	15
Motivación y satisfacción laboral.....	16
Comunicación.....	16
Trabajo en equipo.....	17
Condiciones laborales.....	17
Discusión.....	18
Conclusiones.....	19
Limitaciones.....	20
Recomendaciones.....	21
Referencias bibliográficas	24
Referencias	Error! Bookmark not defined.
Anexos.....	24

Actualmente para garantizar la estabilidad de las empresas en el mercado, es importante que los empleados estén motivados y generen satisfacción laboral tanto individual como colectivamente, ya que esto asegura, que el trabajador realice las actividades eficientemente y de cumplimiento a la misión y los objetivos de la organización. Se propone como objetivo “Identificar de qué manera la comunicación, el trabajo en equipo y las condiciones laborales, influyen en la Motivación y la satisfacción laboral de los empleados de la Secretaría de Movilidad Tránsito y Transporte de El Carmen de Viboral”. La metodología implementada es un enfoque cuantitativo descriptivo de diseño transversal, la muestra es tomada a 20 funcionarios de la Secretaria de Movilidad, Tránsito y Transporte y el instrumento utilizado es una encuesta con escala tipo Likert. Como resultado principal se obtiene que las condiciones laborales son primordiales para los empleados, reafirmando así la teoría del factor dual de Herzberg. Finalmente, como conclusión principal es que las variables presentadas tienen influencia sobre la motivación y satisfacción laboral, teniendo más relevancia las condiciones laborales.

Palabras clave: Motivación laboral - Satisfacción laboral - Comunicación - Trabajo en equipo - Condiciones laborales.

Introducción

A continuación, se contextualiza el tema a tratar, dando una breve descripción del contexto general del tema, el planteamiento de la problemática, la pregunta de investigación junto con el objetivo general y los objetivos específicos, así como también la justificación del problema sobre como la Comunicación, el trabajo en equipo y las condiciones de trabajo, influyen en la satisfacción laboral y la motivación de los empleados de la Secretaría de Movilidad Tránsito y Transporte de El Carmen de Viboral.

Descripción del contexto general del tema

Tanto la satisfacción y como la motivación laboral de cada empleado, es la fuerza fundamental en los buenos resultados colectivos e individuales (Pérez & Zurita, 2014). Algunos aspectos en los que se pueden basar para la motivación son: salario, prestaciones sociales, remuneraciones pecuniarias y no pecuniarias, reconocimientos y beneficios que puedan brindar las compañías, (Díaz, Morales, & Díaz, 2014). Otro aspecto relevante en las organizaciones es la comunicación, ya que, por medio de ella, se facilitan los procedimientos y crecimiento de las empresas, dejando como precedente el ajuste al desempeño general (Canseco & Ojeda, 2016), esto ya que según estudios realizados en países europeos estiman que el 60% del tiempo laborado con bajo rendimiento laboral están vinculados con el estrés (Ministerio de Salud, 2016). Ahora bien, con base en las mejoras, paulatinamente también mejora las causas grupales. (Pérez & Azzollini, 2013), por otra parte, un estudio demostró que el 100% de los encuestados indican tener mayor motivación laboral por la relación del salario y un 95% los motivan las aspiraciones personales (Sarsosa & Charria, 2017), finalmente, en las entrevistas de 2016 y encuestas de 2015

realizadas en el sector privado y público arrojan que las remuneraciones generan mayor compromiso e impacta en la calidad en el desarrollo de actividades (Ministerio de Salud, 2016).

5

Planteamiento del problema

Una problemática que las empresas enfrentan constantemente es el estrés laboral y las afectaciones que genera al rendimiento de los trabajadores, para Romero (2014) el estrés en los trabajadores aparece cuando las circunstancias superan sus capacidades de respuesta frente al entorno laboral. Según Sánchez & García (2017) La satisfacción laboral está relacionada directamente con los conocimientos y ligada al factor emocional. Charaja & Mamani (2014) indican que la satisfacción es la postura hacia la labor y el valor que los trabajadores sienten hacia las condiciones laborales. Uno de los aspectos que se busca evitar es la insatisfacción en los trabajadores. Según Sarsosa & Charria (2017) En la “Escuela Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales de Colombia”, se establece que el estrés e insatisfacción laboral se genera por las malas prácticas a las que se encuentran expuesto el empleado y a los componentes de riesgo psicosocial, ya que según estudios un 65% del estrés laboral e insatisfacción está asociado con la sobrecarga laboral y las condiciones laborales. La (OPS) citado por el Ministerio de Salud (2016) aconseja que, para la promoción de la salud laboral, es importante contar con un entorno de trabajo adecuado y prioritario.

Pregunta de investigación

¿De qué manera la Comunicación, el trabajo en equipo y las condiciones laborales, influyen en la Motivación y la satisfacción laboral de los empleados de la Secretaría de Movilidad Tránsito y Transporte de El Carmen de Viboral?

Objetivo general

6

“Identificar de qué manera la comunicación, el trabajo en equipo y las condiciones laborales, influyen en la Motivación y la satisfacción laboral de los empleados de la Secretaría de Movilidad Tránsito y Transporte de El Carmen de Viboral”

Objetivos específicos

Analizar el compromiso y las condiciones laborales que la empresa ofrece para el bienestar de los colaboradores.

Detectar los resultados de la comunicación y el trabajo en equipo sobre la motivación y la satisfacción laboral.

Conocer que variables favorecen la motivación y la satisfacción laboral de los empleados

Justificación

Debido a los períodos de cambio de administración municipal a los que están expuestos los empleados de la Secretaría de Movilidad de El Carmen de Viboral, los niveles de motivación y satisfacción laboral se ven afectados, así como el buen cumplimiento de las actividades a desempeñar, por lo que se hace necesario indagar y tener conocimiento de las causas o factores que influyen en este tipo de situaciones, para que, de este modo, se establezcan medidas pertinentes y de mejora.

Esta investigación se realiza, para reconocer los diferentes procesos y cambios organizacionales por los que los trabajadores deben atravesar y adaptarse, se establece la determinación y desempeño que tienen los colaboradores al momento de ejercer las actividades laborales, entendiendo los niveles de satisfacción y motivación laboral individual, estos datos se obtienen por medio de una encuesta aplicada con un enfoque cuantitativo, teniendo en cuenta

teorías e investigaciones empíricas, de este modo, buscar estrategias que se puedan implementar⁷ a nivel general en aspectos puntuales para mejorar la calidad del bienestar laboral. Con este proyecto se benefician los miembros de La secretaría de movilidad y la comunidad en general, ya que, se presenta un trabajo en conjunto, con mejoras continuas en la prestación de los servicios.

Capítulo 2.

Marco de referencia

Se toma como referencia conceptos relevantes y postulado de Herzberg, en la cual se interviene directamente en la motivación y la satisfacción laboral, así como los aspectos relacionados al clima laboral, trabajo en equipo y la comunicación, esta información se contrasta con investigaciones científicas (Madero, 2019).

Marco conceptual

Satisfacción y motivación laboral. Se asocia con las actitudes de los empleados, la conformidad en respecto con su trabajo, y así la relación para determinar el grado de aprobación para llevar a cabo los objetivos y metas de la compañía (Marin & Placencia, 2017).

Motivación extrínseca. Hace referencia a la decisión que las personas tienen al realizar las actividades que estén sujetas a factores externos (Marin & Placencia, 2017).

Motivación Intrínseca. Este tipo de motivación radica en la necesidad y la autodeterminación que tiene una persona para el cumplimiento de metas individuales (Marin & Placencia, 2017).

Relación interpersonal. Son las relaciones humanas donde se proporciona un ambiente con espacios abiertos al diálogo y una multi expresión de los sujetos, así mismo, fomenta el compromiso, la iniciativa, creatividad y trabajo (Reyes & Moros, 2020).

Condiciones laborales. Van ligadas al contrato establecido entre las partes y las características del mismo, haciendo cumplimiento de las normas impuestas por los entes reguladores (Romero, López, & Sánchez, 2018).

Trabajo en equipo. Es la agrupación de las personas para interactuar de forma dinámica, adaptativa y de manera interdependiente, donde cada individuo tiene y cumple un rol específico y los resultados se comparten de manera colectiva (Rojas, Jaimes, & Valencia, 2019).

Comunicación: Es una habilidad que simplifica procesos importantes para el buen funcionamiento de las organizaciones, permitiendo la divulgación de información sin ningún tipo de discriminación (Canseco & Ojeda, 2016).

Bienestar laboral. Son los resultados que el empleado evalúa con respecto a las expectativas que tiene y los logros que obtiene, también aplica para cualquier ámbito o contexto al que se expone (Calderón , Laca, & Pando, 2017).

Marco teórico.

Teoría del factor dual de Herzberg.

La motivación corresponde a todo aquello que trae consigo comportamientos determinados, es decir, la conducta de un individuo, actualmente hay varias teorías de motivación, una de ellas corresponde a Herzberg, quien propone la teoría de Motivación e Higiene, que en el trabajo es la principal fuente de satisfacción; subraya la importancia de las propiedades del puesto de trabajo y los métodos organizacionales (Madero, 2019).

Cuando en algún momento usted se ha sentido bien al momento de realizar su trabajo o por el contrario recuerda alguna experiencia negativa con respecto a él... en cualquiera de los casos, ¿Que ocurrió? (Manson, 2002). Lo anterior, dio a Herzberg estimar que en la motivación laboral influyen dos factores, por un lado están los factores de higiene, los denomina de esta

manera por inferir de manera semejante a los principios de la higiene de salud, y abarcan son ⁹ los sentimientos de insatisfacción que siente el empleado al desarrollar sus actividades y por otro lado están los sentimientos a los cuales se les atribuye gran satisfacción laboral, ya sea por reconocimientos o felicitaciones por las labores desempeñadas, a estas les denomino factores motivacionales, atribuyendo directamente al contenido de los puestos de trabajo (Madero, 2019).

Cuando estos factores se presentan en el lugar de trabajo, pueden intervenir en la motivación del trabajador, el cual llevará a sentirse satisfecho con su lugar y funciones de trabajo. Por ello, cuando un trabajador está motivado realizará sus funciones de la mejor manera buscando beneficio propio y beneficio para la organización (Madero, 2019).

Marco Empírico

La investigación nombrada “Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado” realizada en el año 2017 en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM). Lima, Perú. El objetivo principal fue “establecer la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal de Socios en Salud Sucursal Perú, Asimismo, determinar el nivel de motivación laboral del personal según la Teoría dual Herzberg y determinar el nivel de satisfacción laboral del personal de acuerdo a las dimensiones del instrumento FONT Roja”. La indagación se realizó mediante un estudio descriptivo transversal, observacional de tipo relacional y enfoque cuantitativo. La muestra se obtuvo mediante 136 empleados y el instrumento se dividió en tres partes; 1) datos generales, 2) formulario de motivación laboral propuesto de Herzberg, 3) formulario de satisfacción laboral elaborado por Font Roja. Seguidamente los antecedentes se analizaron de la siguiente manera y

con los siguientes instrumentos: 1) Para las variables se empleó la escala de Stanones donde se ¹⁰ establecieron rangos de puntajes, 2) la motivación laboral fue analizada bajo la teoría establecida por Herzberg y la satisfacción laboral bajo el cuestionario de FONT Roja, buscando establecer relación entre las dos variables mediante el programa de análisis estadístico SPSS 19, primero se evaluó la información con la muestra Kolmogorov y luego se implementó el coeficiente de correlación de Spearman. El resultado principal fue que hay una relación derivada de ambos aspectos, ante mayor grado en la motivación laboral, se va a encontrar mayor grado de satisfacción laboral (Marin & Placencia, 2017).

Un estudio denominado “Aproximación al clima organizacional de una empresa promotora de salud” realizado en el año 2016 por la Universidad del Magdalena. Santa Marta, Colombia, donde el objetivo de la investigación fue “realizar una aproximación al clima organizacional de una empresa promotora de salud a partir del análisis de los niveles de motivación de los empleados”. La metodología es de descriptiva mixta, la población para la muestra fueron los empleados administrativos, con un total de 35 participantes. Los instrumentos utilizados para recolectar la información fueron: Por un lado (*test* aplicado de motivación y satisfacción laboral) con el fin de evaluar las variables como salario, seguridad, aspiraciones personales, ambiente laboral y prestaciones, como también el sentido de la posición jerárquica como lo es el estatus y el reconocimiento de los demás. Por otro lado, se encuentra la guía de observación participante, la cual busca el aumento del compromiso y el sentido de pertenencia con la empresa. Los resultados más relevantes de la investigación fueron los siguientes: Poco interés en las necesidades por parte de los directivos y requerimientos de los trabajadores, desigualdad en los pagos con relación al mismo cargo o funciones, ineficientes estándares

motivadores y deficiente clima organizacional entre las personas que conforman la organización (Viloria , Pertúz, Daza, & Pedraza, 2016).

11

La investigación denominada “Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano” realizada en el año 2015 en Chile por la Universidad del Bio Bio, su objetivo principal era “medir cómo el desempeño laboral influye en la satisfacción laboral de los funcionarios”. La metodología implementada se caracterizó por ser una investigación no experimental, diseño transversal y enfoque descriptivo con el fin de conocer la relación entre las variables. El instrumento utilizado fue un cuestionario de respuesta anónima y confidencial, siendo este analizado mediante cálculo en Excel y paquete estadístico SPSS 20. Para evaluar el rendimiento laboral se implementó la evaluación propuesta por Inostroza con total de 21 preguntas, y para medir la satisfacción se implementó el cuestionario de Chiang, Salazar, Huerta y Núñez, el cual es de 44 interrogantes. Los resultados principales obtenidos indican que los trabajadores cuando aumenta el desempeño laboral de las actividades que implementan la proactividad esto va relaciona directamente con el aumento en la satisfacción por el trabajo. Por otro lado, indica correlación positiva entre productividad y factores relacionados con la satisfacción laboral (Chiang & San Martín, 2015).

Referente a los hallazgos empíricos, se toma como referencia la investigación denominada “Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado” realizada en el año 2014 en la Universidad Católica San Pablo. Arequipa, Perú. El objetivo principal de dicha investigación fue “analizar las relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa de la ciudad de Arequipa, bajo la premisa de que entre ambas variables existen relaciones positivas y significativas”. Los datos fueron recolectados por medio de una muestra de 45 trabajadores, 25 hombres y 20

mujeres entre los 18 y 47 años de edad, se trabajó bajo el diseño correlacional para valorar la correspondencia entre clima organizacional y satisfacción laboral, bajo el enfoque cuantitativo y el instrumento de recolección de datos mediante escala Likert, este constaba de 25 interrogantes. La flexibilidad, tomada como las percepciones de los empleados respecto a las limitaciones en el lugar de trabajo, la responsabilidad, la dimensión de estándares que interpone la gerencia para mejorar el desempeño y finalmente el espíritu de equipo tomado como el prestigio de la organización según percepciones de los trabajadores. Para estimar la satisfacción laboral se utilizó la “Escala de Satisfacción en el Trabajo de Warr, Cook y Wall”, la cual constaba de 15 preguntas y dos dimensiones: Satisfacción intrínseca y extrínseca. Los principales resultados concluyen que existe relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional, la satisfacción laboral extrínseca está relacionada con cuestiones externas del sujeto como lo son elogios, premios pecuniarios y no pecuniarios etc. y se evidencia una relación significativa entre los empleados (Arias & Arias, 2014).

Una investigación nombrada “Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud pública en Chile” ejecutada en el año 2014 en Antofagasta Chile por la Universidad Católica del Norte, donde su objetivo principal era “Evaluar si la calidad de vida laboral está asociada a la satisfacción laboral y al síndrome de burnout y analizar si existen diferencias significativas en la evaluación de la calidad de vida laboral entre los estamentos organizacionales”. La metodología implementada fue: para la muestra se recolectaron datos de 72 trabajadores de una empresa pública de salud (Chile), el enfoque fue cuantitativo con diseño no experimental analítico transversal, se empleó una escala propuesta por Da Silva (2006) estilo Likert con la intención de medir y recolectar datos para analizar la calidad de vida laboral, de igual manera se implementó la evaluación de satisfacción S21/26 de Meliá et al. (1990) con el fin de medir la satisfacción

laboral y finalmente para medir el cansancio acumulado de los empleados, se implementó la encuesta de Maslach Burnout Inventory el cual contiene 22 aserciones y de 3 extensiones “(Despersonalización, realización personal y agotamiento emocional)”. El análisis de datos se ejecutó mediante el paquete estadístico SPSS IBM, realizando análisis descriptivo, varianza (ANOVA), pruebas post-hoc de Bonferroni y correlaciones. El resultado principal obtenido en la investigación menciona que efectivamente hay asociación de la calidad de vida con la satisfacción laboral y el síndrome de burnout (Pérez & Zurita, Calidad de vida laboral en tranajadores de salud pública en Chile , 2014).

Capítulo 3.

Metodología

Tipo y diseño de investigación

El presente estudio se ejecutó mediante un enfoque cuantitativo, que según Cadena, Rendón, Aguilar, & Salinas (2017) busca delimitar la solidez de las alianza o correlación entre dos o más factores, y así, objetivar los efectos por medio de la muestra e instrumento en una población específica, referente a la investigación se tiene en cuenta el trabajo en equipo, la comunicación y las condiciones laborales de los empleados. Este enfoque se caracteriza por ser una mediación penetrante, controlada y objetiva, de igual manera, se trabajó mediante un diseño descriptivo, con tipo de estudio transversal y las variables son establecidas con anterioridad y las relaciones entre ellas son específicas (Sousa, Driessnac, & Costa, 2007).

Participantes

La población según Tamara & Manterola (2017) es un conglomerado de elementos que contienen determinadas características que se pretenden estudiar. La población participante son

180 funcionarios de La Administración Municipal de El Carmen de Viboral y la muestra es de 14 20 funcionarios de la Secretaría de Movilidad, Tránsito y Transporte (Área operativa y administrativa), la cual depende de la Administración Municipal. La muestra a diferencia de la población, fue un subgrupo o un número específico de interés que se deseó estudiar con el fin de recolectar datos (Fernández & Baptista, 2014). La muestra se estableció de 20 funcionarios de la Secretaría de Movilidad, Tránsito y transporte, entre ellos 15 mujeres y 5 hombres, de estratos socioeconómico promedio entre 2 y 3, y el rango de edad esta entre 22 a 65 años, quienes pertenecen a cargos administrativos y operativos y los cuales se dividen por niveles educativos: 5 son profesionales, 5 son tecnólogos, 8 cuentan con un nivel de técnicos y 2 son bachilleres académicos. El tipo de muestreo que se utilizó fue probabilístico aleatorio por conglomerados, pues según Arias, Villasís, & Miranda (2016) el muestreo por conglomerados es una unidad del grupo general, en este caso la Secretaría de Movilidad, perteneciente a la Administración Municipal.

Instrumentos de recolección de datos

El instrumento que se utilizó para recolectar datos fue una encuesta con escala tipo Likert elaborada por los investigadores, constaba de 18 preguntas estructuradas con el fin de evaluar variables como: Comunicación laboral, trabajo en equipo, condiciones laborales y la influencia de estas sobre la motivación y satisfacción laboral (Ver anexo 1). La aplicación de la prueba fue modalidad virtual y presencial, mediante una encuesta física y un formulario de Google, este último se diligencio utilizando un dispositivo celular, Tablet o computador y con duración no mayor a 15 minutos. El instrumento permite la precisión de un tema específico que se desea estudiar en correlación con la posición de algún individuo. (Arias, Villasís, & Miranda, 2016).

Se utilizó Formularios de Google, con el fin de analizar las variables principales de la investigación (comunicación, trabajo en equipo, condiciones laborales) y la influencia de estas sobre la motivación y satisfacción laboral. Una vez recolectada toda la información se procede a tabular y analizar.

Consideraciones éticas

El manejo de la información se rige mediante los principios básicos de la Ley 1090 de (2006) y la Resolución 8430 del (1993) en todos los artículos correspondientes al manejo de información confidencial, relaciones profesionales, evaluación de técnicas, investigación en seres humanos, consentimiento informado etc. (ver anexo 2). Los participantes de la investigación son informados con anterioridad y son libres de participar, ante todo, brindando garantía al personal del manejo y el buen nombre.

Capítulo 4.**Resultados**

La ejecución de la presente investigación se llevó a cabo realizando una encuesta a 20 funcionarios de la Secretaría de Movilidad, Tránsito y Transporte de El Carmen de Viboral con el fin de medir la “Motivación y Satisfacción laboral” para lo cual se identificaron tres diferentes variables que llevan a ella. La encuesta constaba de 18 preguntas divididas en cuatro sesiones con el fin de analizar los resultados por variables localizando las relaciones entre las mismas.

Inicialmente se presenta la tabla con las tres variables, análisis de las respuestas obtenidas (Ver tabla 1, grafica 1) luego, se presentan los resultados por variable individual, dando resumen a las diferentes medidas porcentuales obtenidas.

Motivación y satisfacción Laboral

Como aspecto principal que se identificó, se destaca la “Motivación y la Satisfacción laboral”, por lo cual se intervino mediante tres variables, de tal manera, los resultados obtenidos indican que la principal variable para generar motivación y satisfacción laboral son las condiciones laborales que la empresa ofrece, esto hace referencia a las bonificaciones, las compensaciones y los reconocimientos por compromiso, se identificó que los trabajadores tienen gran acogida a las estrategias que la Secretaría de Movilidad, Tránsito y Transporte de El Carmen de Viboral ha establecido con el fin de fomentar la motivación y originar buen clima y satisfacción laboral, ya que, del 16% al 50% de los encuestados comunican que se sienten satisfechos con las implementaciones que ofrece la empresa, así mismo, la carga laboral y las condiciones ambientales, refieren ser adecuadas, mientras que el 14%, 3% y un 17% está en desacuerdo, totalmente en desacuerdo e indiferente, respectivamente, con las mismas. (Ver grafica 2), por otra parte, aspectos como la comunicación y el trabajo en equipo, según la encuesta, arrojó que interviene en la motivación y satisfacción en un 28% y 29% (Ver grafica 1) respectivamente.

Comunicación

Cabe mencionar que las diferentes variables se encuestaron de manera individual, de las cuales se generó resultados de las distintas circunstancias por las que los trabajadores han atravesado, una de ellas es referente a la comunicación dentro del grupo de trabajo, a la que se le atribuyen aspectos a los que los trabajadores pueden acceder o la empresa ofrece, como lo son los espacios de diálogo, las buenas relaciones entre sí, resolución de conflictos, clima laboral y retroalimentaciones directamente de la labor, según la escala Likert, un 39% y 14% (Ver grafica 3) de la muestra establece que está totalmente de acuerdo y de acuerdo, respectivamente, pero un

33% está en desacuerdo y el otro 14% (Ver grafica 3) de encuestados son indiferentes ante este tipo de medidas o espacios que se ofrece dentro de la organización.

17

Trabajo en equipo

Según los porcentajes obtenidos de la variable de trabajo en equipo, garantizan que un 41% y 39% (Ver grafica 4) están de acuerdo y totalmente de acuerdo con las características que fomentan el trabajo en equipo, un porcentaje muy bajo está en desacuerdo y totalmente en desacuerdo; 3% y 1% (Ver grafica 4), respectivamente, pero un porcentaje considerable, que comprende el 16% (Ver grafica 4) de los encuestados, simplemente está en un estado de indiferencia, estas mediciones dieron respuesta a diferentes aspectos en cuanto al relacionamiento y ejecución de diferentes actividades asignadas grupalmente, tales como, las responsabilidades individuales, los objetivos grupales establecidos, cumplimiento de los objetivos y las habilidades individuales representadas como propiedad positiva para efecto del grupo de trabajo.

Condiciones laborales

Finalmente, como variable inicial están las condiciones laborales, donde se mide la presunción de los empleados a las diferentes estrategias que la empresa ofrece y los diferentes aspectos de contratación; salario, prestaciones sociales y horarios, condiciones físicas ambientales, como la climatización, iluminación y los niveles de ruido y por último las responsabilidades directamente del cargo, donde se atribuyen las funciones, tiempo de respuesta, desarrollo de los procedimientos establecidos, medición de indicadores de cumplimiento y las evaluaciones de desempeño laboral, a estos puntos un 30% está totalmente de acuerdo, un 45% está de acuerdo y posteriormente el 25% de los encuestado señala estar en desacuerdo con estas

condiciones que la empresa establece para los empleados o en sí del desarrollo de las diferentes actividades desempeñadas (Ver grafica 2).

18

Discusión.

Las estrategias principales que actualmente gozan las empresas, van ligadas directamente con el cumplimiento de metas, de los objetivos, eficiencia de procesos y la actualización en la tecnología, sin embargo, también es importante implementar estrategias en dirección a la satisfacción, la motivación y el bienestar de los empleados, ya que, verdaderamente los trabajadores le dan importancia tanto a los reconocimientos monetarios como a los no monetarios, es así como las organizaciones tienen el desafío de encontrar nuevas formas y efectivas de motivar a sus colaboradores (Madero, 2019).

Una vez obtenidos los resultados de la presente investigación se encuentra que uno de los factores que tiene relevancia en la motivación y la satisfacción laboral, son las condiciones a las que los empleados se encuentran expuestos y por las cuales fueron contratados, ratificando así la teoría de “Herzberg” y citada por Madero (2019) donde se expresa que en todo trabajo lo primordial son las condiciones del puesto de trabajo y las prácticas organizacionales, esto con el fin de generar en los empleados la satisfacción del mismo, durante el análisis de los datos, se obtuvo que gran parte de los encuestados se encuentra satisfechos con las condiciones laborales y ambientales, la carga laboral y en las estrategias implementadas por la Secretaría de Movilidad, Tránsito y Transporte de El Carmen de Viboral para la medición del desempeño laboral y los indicadores.

En la investigación realizada en Lima, Perú por Marin & Placencia (2017), donde se buscaba la relación entre “motivación y satisfacción laboral”, y en la cual se concluyó que la

relación es relativa, puesto que dispone que la motivación laboral va ligada en igualdad de proporción en la satisfacción laboral, en correspondencia con lo anterior se corrobora los resultados obtenidos durante la investigación en los empleados de la Secretaría de Movilidad, Tránsito y Transporte de El Carmen de Viboral, visto que los porcentajes obtenidos de la encuesta realizada a los empleados están en un equilibrio considerable con las variables expuestas. 19

Por otra parte, de acuerdo a las investigaciones que se realizaron se pudo establecer que la comunicación y trabajo en equipo, son aspectos que los empleados consideran como estímulo para la motivación y la satisfacción laboral, primeramente las buenas relaciones, los espacios de diálogo y resolución de conflictos, seguido se encuentran las actividades grupales, el cumplimiento de metas y/o objetivos y las responsabilidades individuales y grupales, así se da inferencia a la investigación realizada en la “Universidad Católica San Pablo” por Arias & Arias (2014), donde se dedujo la correlación entre clima organizacional y la satisfacción laboral, en la cual expresan que los reconocimientos, las bonificaciones, los premios pecuniarios y no pecuniarios y los buenos resultados de desempeño laboral son motivos de satisfacción en los empleados así como también en las relaciones interpersonales

Conclusiones.

Teniendo en cuenta los objetivos planeados y la pregunta de investigación, donde se presentaron diferentes variables, se obtiene como conclusión de los resultados que el principal factor de motivación y satisfacción, son las condiciones laborales, en la cual los encuestados demostraron tener mayor inclinación a los aspectos directamente relacionados con la labor o beneficios que puedan tener de ello, los aspectos más relevantes fueron el salario, los horarios

laborales, las prestaciones sociales y las condiciones ambientales, como lo son la climatización, iluminación y niveles de ruido, lo anterior tiene correlación con la teoría de los dos factores descrita por Herzberg, ya que él puntualiza que las condiciones, características del puesto de trabajo y los métodos organizacionales tienen un impacto directo en la motivación y la satisfacción laboral.

De modo complementario las dos variables adicionales que se encuestaron, fueron la comunicación y el trabajo en equipo, dando como resultado una proporción considerable en la influencia de la motivación y la satisfacción laboral en los empleados, evidenciando ser aspectos valiosos, pero al contrario de las condiciones laborales, no son aspectos fundamentales e indispensables que los trabajadores tengan en cuenta para evaluar en la motivación y la satisfacción laboral.

Finalmente la Comunicación, el trabajo en equipo y las condiciones laborales tienen gran influencia en la satisfacción y la motivación laboral en los empleados, ya que se evidencia según resultados obtenidos con el instrumento de recolección de datos, que un porcentaje mayor tiene como principal aspecto de influencia las condiciones laborales, seguidamente se encuentra el trabajo en equipo; dando referencia a la asignación de las responsabilidades y por último se encuentra la comunicación, en la cual se tomó como alusivo el clima laboral y la resolución de conflictos.

Limitaciones.

Para la presente investigación no se implementó un cuestionario estandarizado para evaluar la “motivación y satisfacción laboral” y las diferentes variables que a ella lleva, sino que se realizó una encuesta por los estudiantes del Politécnico Grancolombiano los cuales ejecutaron

el proyecto, por lo cual no se obtuvo acceso a los antecedentes de evaluaciones que la empresa ²¹ ha aplicado y por ende no se logra realizar un paralelo de los datos. (Ver anexo 1)

Por otro lado, por la contingencia que se vive a nivel mundial por el Covid-19, no fue posible realizar la totalidad de las encuestas en modalidad presencial con el fin de dar cumplimiento a los protocolos de bioseguridad implementados por la entidad, por ende, fue necesario elaborar de igual manera la encuesta virtual y enviarla vía WhatsApp o correo corporativo, dejando conjetura de los datos y posibilitando que la información recolectada carezca de veracidad o que los empleados pueden llegar a manipular la información.

Recomendaciones.

Mediante las recomendaciones se plantea continuar conservando las estrategias y condiciones de vinculación que se han establecido por la administración de la Secretaría de Movilidad Tránsito y Transporte de El Carmen de Viboral, siendo estas acciones aceptadas positivamente por los empleados.

Para garantizar el buen desarrollo de las actividades grupales y el alcance de las metas grupales, se sugiere la implementación de la evaluación de 360 grados, la cual es una evaluación integral donde se miden las competencias conductuales y por tanto es preciso realizar una retroalimentación del desempeño y la capacidad de respuesta frente al puesto de trabajo.

Finalmente se recomienda instaurar evaluaciones o encuestas donde se mida el clima organizacional donde se tome en cuenta la parte física, emocional y mental de los trabajadores, esto con el fin de garantizar un bienestar adecuado del personal y a su vez tener puntos de

referencia para generar estrategias de prevención y promoción de las buenas prácticas organizacionales.

- Arias, A., & Arias, G. (2014). Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. *Ciencia & trabajo*, vol.16 no.51 .
doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000300010>
- Arias, J., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, vol. 63, núm. 2, pp. 201-206.
- Cadena, P., Rendón, R., Aguilar, J., & Salinas, E. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*, vol. 8, núm. 7, pp. 1603-1617.
- Calderón , J., Laca, F., & Pando, M. (2017). La autoeficacia como mediador entre el estrés laboral y el bienestar. *Psicología y salud*, vol 27, num, 1 pp: 71-78.
- Canseco, F., & Ojeda, A. (2016). Comunicación laboral: Una propuesta estratégica para facilitar el quehacer de los equipos de trabajo. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, vol. 21, núm. 2, pp. 183-194.
- Charaja, Y., & Mamani, J. (2014). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo. *Comunicación* , vol.5 no.1 .
- Chiang , M., & San Martín, N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & trabajo*, vol.17 no.54.
doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>
- Díaz, J., Morales, S., & Díaz, M. (2014). Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y tecnología* , pp. 59-77.

- El Congreso de Colombia. (2006). *LEY 1090 DE 2006 "Por la cual se reglamenta el ejercicio 25 de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones."*. Bogota, Colombia .
- Fernández , C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Vols. 1-634). Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Departamento de Gestión y Liderazgo, Campus Monterrey, Tecnológico de Monterrey.*, vol 29 pp. 1-18.
- Manson, J. (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad Eafit*, pp: 79-86.
- Marin, H., & Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico* , vol.17 no.4.
doi:<https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Ministerio de Salud . (1993). *Resolución 8430 de 1993 "Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud."*. Bogota, Colombia.
- Ministerio de Salud. (2016). *Coordinación Grupo Ejercicio y Desempeño de Talento Humano en Salud*. Bogotá. Colombia.
- Pérez, D., & Zurita, R. (2014). Calidad de vida laboral en tranajadores de salud pública en Chile . *Salud & Sociedad*, vol. 5, núm. 2 pp. 172-180. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4397/439742475002.pdf>
- Pérez, P., & Azzollini, S. (2013). Liderazgo, equipos y grupos de trabajo – su relación con la satisfacción laboral. *Revista de Psicología* , v.31 n.1 2013.


- Romero, J., López, V., & Sánchez, G. (2018). Las condiciones laborales en la industria de los 26 servicios empresariales intensivos en conocimiento (SEIC) en México en el nuevo siglo. *Análisis económico*, vol.33 no.83.
- Reyes, J., & Moros, H. (2020). Diagnóstico sociopsicológico de la cultura organizacional en una empresa de servicios. *Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, vol.8 no.1.
- Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2019). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Espacios*, Vol 39 N. 6.
- Romero, P. (2014). Estrés laboral y su influencia en el desempeño laboral de los asesores de negocios de la caja Trujillo, Agencia España 2012. Trujillo, Perú: Universidad Nacional de Trujillo, Facultad de Ciencias Economicas .
- Sánchez, M., & García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, vol. 22, núm. 2, pp. 161-166.
- Sarsosa, K., & Charria, V. (2017). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Universidad y Salud* , 1-9. doi:DOI: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.182001.108>
- Sousa, S., Driessnac, M., & Costa, I. (2007). Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería. Parte 1: diseños de investigación cuantitativa. *Rev Latino-am Enfermagem* , 1-6. Obtenido de https://www.scielo.br/pdf/rlae/v15n3/es_v15n3a22.pdf
- Tamara, O., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, vol.35 no.1. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>

Viloria , J., Pertúz, S., Daza, A., & Pedraza, L. (2016). Aproximación al clima organizacional 27
de una empresa promotora de salud. *Revista Cubana de Salud Pública*, vol.42 no.1 .

Anexo 1:

A continuación, encontrará la encuesta física y el link correspondientes a escala tipo

Likert la cual permitió recolectar la información y por consiguiente ser analizada.

	INSTITUCION UNIVERSITARIA POLITECNICO GRANCOLOMBIANO Facultad de sociedad, cultura y creatividad Programa de Psicología				
	Influencia de la comunicación, trabajo en equipo y condiciones laborales sobre la motivación y satisfacción laboral				
	Área:		Fecha:		
	Cargo:				
<p>Objetivo: Identificar de qué manera la comunicación, el trabajo en equipo y las condiciones laborales, influyen en la Motivación y la satisfacción laboral de los empleados de la Secretaría de Movilidad Tránsito y Transporte de El Carmen de Viboral.</p>					
<p>Instrucciones: El siguiente cuestionario plantea una serie de preguntas con una única opción de respuesta, lea detenidamente y responda según sea su caso. Las preguntas se dividen en diferentes variables: Trabajo en equipo, comunicación, condiciones laborales y satisfacción y motivación laboral.</p>					
Comunicación					
Las retroalimentaciones que los superiores realizan al desarrollo de las actividades se reciben de manera clara y oportuna					
	Totalment e de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Se generan espacios donde se puede expresar ideas y/o oportunidades de mejora dentro del área de trabajo?					

	Totalment e de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El conducto regular establecido por la empresa para el diálogo y solución de conflictos genera confianza y se utiliza de manera adecuada y oportuna					
	Totalment e de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La comunicación del grupo de trabajo fomenta buenas prácticas de relacionamiento, respeto y buen clima laboral					
	Totalment e de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabajo en equipo					
En el grupo de trabajo se denomina un líder y este establece las actividades y responsabilidades individuales					
	Totalment e de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Los objetivos y responsabilidades establecidos son claros para los integrantes del grupo de trabajo					
	Totalment e de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se facilita expresar de manera abierta las diferencias y así mismo se llega a una solución					


	Totalment e de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
¿El ambiente del grupo laboral es ameno, agradable y se genera cumplimiento de los objetivos?						
	Totalment e de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Las habilidades individuales de los miembros del grupo de trabajo proporcionan mayores resultados en el cumplimiento de las metas						
	Totalment e de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Condiciones laborales						
¿La empresa proporciona un ambiente laboral y espacios apropiados para el desarrollo de las actividades?						
	Totalment e de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
¿El lugar de trabajo cumple con todas las herramientas indispensables para que usted como empleado pueda desarrollar las actividades laborales?						
	Totalment e de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
En el lugar de trabajo las condiciones ambientales (Climatización, iluminación y los niveles de ruido) son adecuadas						

	Totalment e de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
¿La carga laboral y la responsabilidad del cargo se adecuan a las condiciones laborales (Salario, tiempo y prestaciones sociales)?						
	Totalment e de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
¿Está de acuerdo con la forma en la que se toman las mediciones de los indicadores y las evaluaciones de desempeño para el laboral?						
	Totalment e de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Motivación y satisfacción laboral						
¿Está satisfecho con las estrategias de motivación en la empresa, como las bonificaciones, reconocimientos y compensatorios, para resaltar y agradecer el compromiso que usted tiene con el cumplimiento de objetivos?						
	Totalment e de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Durante el desarrollo de las actividades grupales he recibido motivación o reconocimiento por los aportes que ha hecho						
	Totalment e de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

La comunicación con los compañeros de trabajo y superiores influyen en los niveles de satisfacción y motivación laboral					
	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿El cumplimiento de los objetivos y la comprensión de las diferentes estrategias implementadas en la empresa intervienen en la satisfacción laboral?					
	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Link Encuesta: <https://forms.gle/5RoiVpoZx4fRRxWz8>

Anexo 2: Consentimiento informado

 MIEMBRO DE LA RED ILUMINO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	32 DE 37

INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Título del estudio:

Influencia de la comunicación, trabajo en equipo y condiciones laborales sobre la motivación y satisfacción laboral

Investigadores:

– Montañez Pérez Maber Gicela – Sánchez Rodríguez Ingrid Lizeth

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la Secretaría de Movilidad, Tránsito y Transporte de El Carmen de Viboral. El objetivo general de el Plan de Mejora es: Identificar de qué manera la comunicación, el trabajo en equipo y las condiciones laborales, influyen en la Motivación y la satisfacción laboral de los empleados de la Secretaría de Movilidad Tránsito y Transporte de El Carmen de Viboral

Posibles beneficios

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académicos podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

Posibles riesgos

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora 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.

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir 34 participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: _____

Yo _____ identificado con C.C.

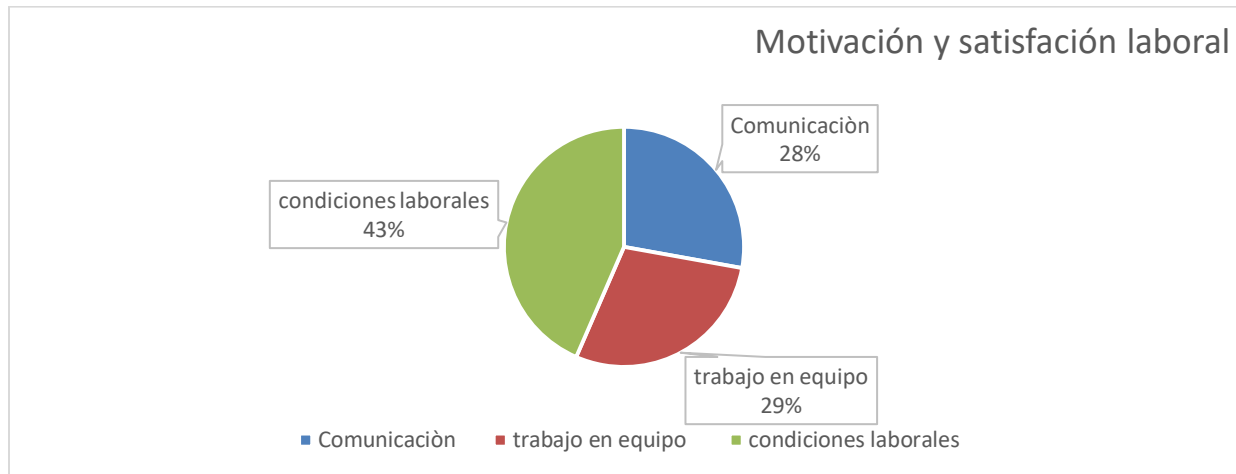
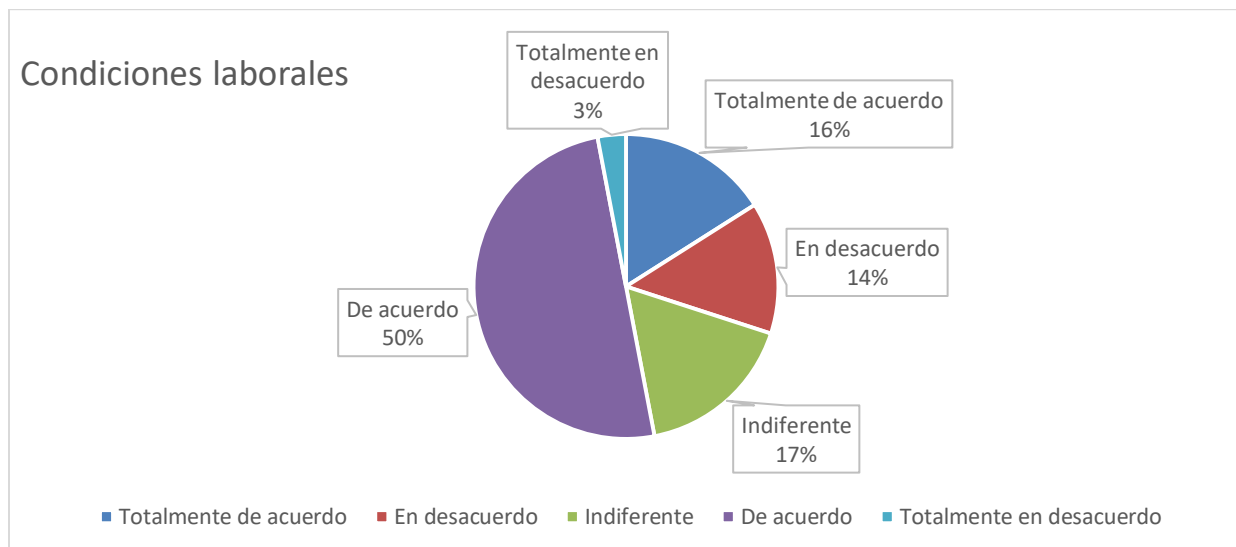
_____ manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada “ Influencia de la comunicación, trabajo en equipo y condiciones laborales sobre la motivación y satisfacción laboral”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

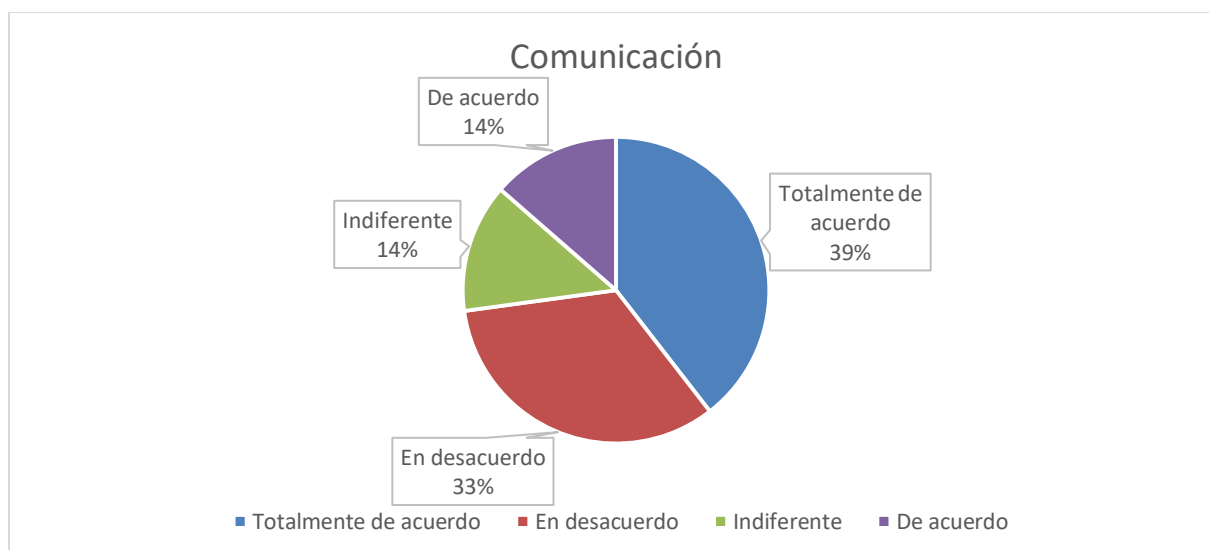
FIRMA: _____

NOMBRE: _____

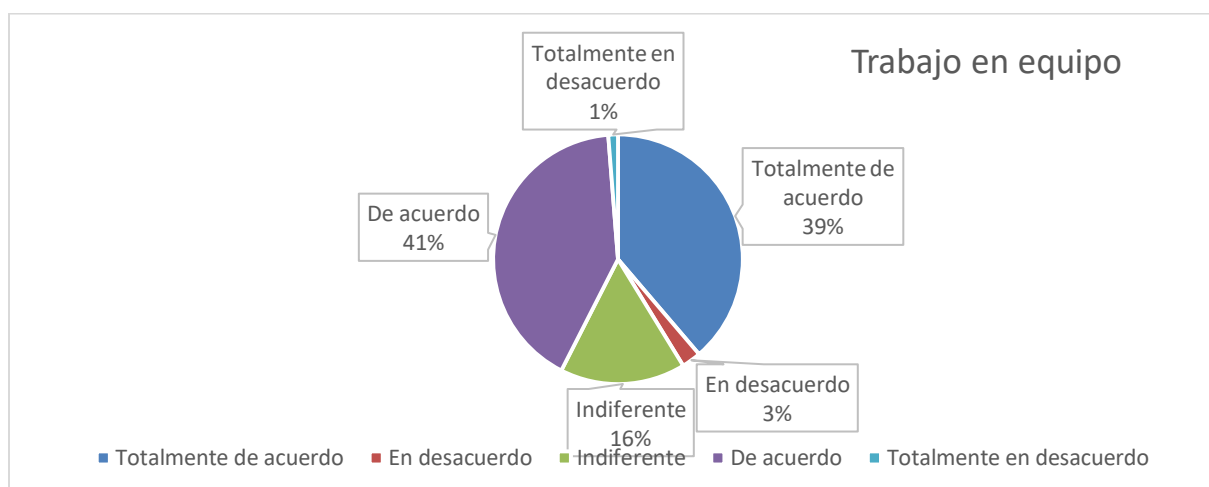
Anexo 3:**(Tabla 1)****Motivación y satisfacción laboral**

Variables presentadas	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
¿La comunicación con los compañeros de trabajo y superiores influyen en los niveles de satisfacción y motivación laboral?	10	7	3	0	0
¿Está satisfecho con las estrategias de motivación en la empresa, como las bonificaciones, reconocimientos y compensatorios, para resaltar y agradecer el compromiso que usted tiene con el cumplimiento de objetivos?	6	9	0	5	0
¿Durante el desarrollo de las actividades grupales he recibido motivación o reconocimiento por los aportes que ha hecho?	6	10	2	2	0

(Grafica 1)**(Grafica 2)****(Grafica 3)**



(Grafica 4)

**Anexo 4****Producto Multimedia:**

Finalmente se encuentra en link del producto multimedia con el resumen de la ejecución del presente proyecto.

<https://youtu.be/xSnNgpBvhIE>