



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
Psicología organizacional departamento académico de Psicología programa de psicología

Proyecto de practica II- Investigación aplicada

Clima organizacional y motivación en la Clínica Smiling Center de la Ciudad de Bogotá

Presenta:

Cervantes Coronado Inmaculada Cód. 1711027180

García Ballesteros German Cód. 1621025092

Domínguez Araujo Julissa Juliette Cód. 1711022008

Parra Pineda Lina Paola Cód. 1611022395

Peña Oyola Oscar Iván Cód. 1822410260

Romero Rodríguez Yeison Eduardo Cód. 1611024376

Supervisor

Gómez Carolina

Bogotá, marzo a junio 2021

Contenido

Resumen.....	1
Introducción.....	1
Planteamiento del problema.....	3
Pregunta de investigación.....	4
Hipótesis.....	4
Objetivo general.....	4
Objetivos específicos.....	4
Justificación.....	4
Marco de referencias.....	5
Clima organizacional.....	5
Marco conceptual.....	6
Marco teórico.....	8
Teoría de las expectativas de Vroom.....	8
Aportaciones de las teorías y expectativas de Vroom.....	8
Ejemplos de las expectativas determinadas por Vroom.....	10
Marco empírico.....	11
Metodología.....	13
Tipo y diseño de investigación.....	13
Participantes.....	14
Muestra.....	15
Instrumentos.....	15
Estrategia del análisis de datos.....	15
Consideraciones éticas.....	15
Resultados.....	16
Tabla 1.....	16
Encuesta realizada Clínica Dental Smiling Center.....	16
Figura 1.....	16
Respuestas de la encuesta realizada en la clínica dental Smiling Center.....	16
Figura 2.....	17

Porcentaje de las Respuestas de la pregunta ¿Cree que ha tenido oportunidades para crecer profesionalmente en esta empresa?.....	17
Figura 3	17
Porcentaje de las Respuestas de la pregunta ¿Considera que el sueldo que percibe es acorde a su desempeño laboral?	17
Figura 4	17
Porcentaje de las Respuestas de la pregunta ¿Cree usted que su entorno laboral es el óptimo para realizar sus labores?	17
Figura 5	18
Porcentaje de las Respuestas de la pregunta ¿Puede usted aportar o desarrollar ideas que lleven al continuo mejoramiento de la empresa?	18
Figura 6	18
Porcentaje de las Respuestas de la pregunta ¿Su actividad laboral es acorde a su expectativa de vida?	18
Figura 7	18
Porcentaje de las Respuestas de la pregunta ¿Si se encuentra en un problema o situación inusual sabe a quién dirigirse para una posible solución?	18
Figura 8	19
Porcentaje de las Respuestas de la pregunta ¿Cree que el enfoque de la empresa tiene un equilibrio entre el trabajo y la vida privada?	19
Figura 9	19
Porcentaje de las Respuestas de la pregunta ¿Al momento de que se le solicite a usted, se dirigen de forma respetuosa y adecuada?	19
Discusión.....	19
Conclusiones.....	20
Limitaciones.....	21
Recomendaciones.....	21
Referencias.....	23
Anexos.....	25

Resumen

La calidad de vida y bienestar laboral es la base fundamental de todo colaborador, ya que en ello se busca la satisfacción laboral y profesional de quien labore en una empresa. Según Velazco (2019) podemos definir la calidad de vida y bienestar laboral como la recompensa de los trabajadores junto con diversas necesidades a través de diferentes medios, acciones y consecuencias resultantes de la intervención en el ambiente laboral. De acuerdo a lo anterior se puede deducir que entre más satisfacción haya en el empleado con la labor que desempeñe, más va a ser su motivación para poder finalizar con eficacia y éxito su tarea ya que con el resultado deseado el colaborador lo toma como un logro exitoso y satisfactorio.

La investigación que se realizara se tomaran las siguientes variables, el estudio del clima organizacional y la motivación que se llevara a cabo en la empresa Clínica Dental Smiling Center que cuenta con no más de diez colaboradores.

Palabras clave: clima organizacional, motivación, satisfacción.

Introducción.

La definición de clima organizacional se deriva de la imagen del entorno laboral y de los factores involucrados en este, como la dimensión social y psicología, esto se logra indicar con las percepciones que tiene los integrantes de una empresa acerca de las condiciones en sus sitios de trabajo (Quiroz Sanabria, 2020).

De acuerdo con Sánchez (2010) la calidad de vida en los ambientes laborales se relaciona con la satisfacción o no, que detentan los empleados en correspondencia a su vida laboral, es decir que uno de los elementos más significativos de una organización es su talento humano.

De esta manera ocuparse de sostener, proveer y amparar un ambiente ideal será entonces decisivo para que las personas realicen sus labores de forma eficiente y asimismo se convierta en

una práctica casi obligada para las organizaciones. La motivación y los estímulos son características de suma relevancia para llevar a la práctica un clima laboral óptimo, esto a fin de alcanzar las metas que se han trazado y ayuden a producir una conexión activa entre todos los miembros que hacen parte del equipo.

El clima organizacional es la manifestación individual de lo que se percibe por parte del personal que integra una organización cualquiera sea su rol y tiene repercusión directa en el desempeño al interior de la empresa (Goncalves, 2000).

El clima organizacional y la motivación en una organización son fundamentales para llevar a cabo un excelente y agradable ambiente laboral, ya que este factor incide sobre la satisfacción, comodidad, desempeño y rendimiento de este. Motivar e incentivar a los trabajadores es de suma importancia para generar crecimiento tanto a nivel laboral como personal, para que una persona ejecute una labor deben converger tres condiciones que el sujeto pueda realizar: como medios de comunicación, habilidades, aptitud y ganas de realizar todo aquello que corresponda a su labor. Para obtener éxito en todo lo relacionado al campo laboral se debe tener como fuente principal y objetivo la motivación (Estrada, 2015).

Son variados los impactos tanto psicológicos como físicos que originan un clima laboral perjudicial para los trabajadores, estas características son sumamente inconvenientes y generan repercusiones ya que se puede producir un nivel productivo inferior al esperado, fallas recurrentes al trabajo, rotación temprana, desaprobación hacia el trabajo, percepción de desventaja, insatisfacción y falta de autorrealización (Hurtado & Pereira, 2015). Para mermar el ausentismo, rotación y acrecentar el rendimiento, se deben priorizar cambios beneficiosos que ayuden al trabajador y al empleador a mantener la escala motivacional el cual ayuda al

mejoramiento y crecimiento continuo de cualquier organización tanto a nivel personal, grupal y laboral (Rivera Porras, 2018).

Planteamiento del problema

La transformación en el presente es la mejor estrategia que permite a una institución subsistir. (Espinoza y Jiménez, 2006).

Una de las grandes problemáticas que viven a diario las organizaciones es la falta de motivación, clave importante para generar un ambiente laboral agradable donde se respire éxito. El personal asistencial de la Clínica Dental Smiling Center, son las auxiliares como su nombre lo dice ayudantes del profesional en odontología, manifiestan su desagrado hacia su cargo porque sienten que su trabajo no es valorado y es mal remunerado tan así que en ocasiones las hacen sentir inferiores, de igual forma indican que trabajan más de 8 horas y no siempre estos excesos en el horario se ven reflejados en sus salarios, junto con el mal trato que reciben de algunos profesionales son factores de desmotivación y generan renuncias tempranas y un alto nivel de rotación. Las auxiliares sienten que los profesionales tienen un trato un poco grotesco hacia ellas, demasiada carga laboral, mala remuneración, oficios que no tienen nada que ver con su cargo lo cual hacen que roten de manera excesiva del puesto de trabajo buscando con esto un mejor puesto laboral. Es tanta la recarga laboral que ellas manifiestan que es uno de los trabajos donde toca ser auxiliar de odontología, recepcionista, mensajera y aseadora. Siendo este un técnico en el área de la odontología se debería contribuir más acerca del manejo a pacientes, servicio al usuario, instrumental, citas y demás cosas que son de relación al área de la odontología, un auxiliar es un ayudante persona que colabora al profesional en cada uno de los procedimientos a realizar.

Pregunta de investigación

¿Cómo influye la desmotivación en la rotación del personal del área asistencial de la Clínica Dental Smiling Center de la ciudad de Bogotá?

Hipótesis

¿Cómo influye la desmotivación en la rotación del personal del área asistencial de la Clínica Dental Smiling Center de la Ciudad de Bogotá? La rotación del personal asistencial se da por varios factores desmotivadores, donde las auxiliares manifiestan su desagrado hacia su cargo porque sienten que su trabajo no es valorado, mal remunerado y en ocasiones los profesionales las hacen sentir inferiores

Objetivo general

Analizar la influencia de la desmotivación en la rotación del personal del área asistencial de la Clínica Dental Smiling Center de la ciudad de Bogotá.

Objetivos específicos

Explorar las causas que generan desmotivación del personal asistencial en la Clínica Smiling Center de Bogotá.

Identificar las conductas recurrentes del personal de especialistas (nivel directivo) generadoras de inconformismos en el área asistencial.

Analizar el direccionamiento y manejo estratégico de la organización y de cómo incide en la rotación del personal asistencial

Justificación

La presente investigación va orientada a una clínica de prestación de servicios odontológicos, donde se percibe rotación frecuente del personal asistencial por factores internos y externos de la misma, situación que instiga a los empleados a no seguir siendo parte de la organización. Esta

investigación permitirá dar a conocer y entender la magnitud que existe entre las condiciones laborales y personales que tiene el personal, y con el logro de los objetivos que cada uno desea para el crecimiento de la organización se logrará satisfacer los requerimientos de los usuarios, se obtendrá la habilidad necesaria para captar y conservar a los profesionales mejor calificados de su ámbito laboral. Los empleados procuran constantemente progresar en el ámbito laboral como en el personal y optimizar su remuneración salarial.

Marco de referencias.

En la actualidad el ambiente en el área laboral, viene transformándose en uno de los principales focos de las organizaciones, por cuanto es un evento de características complejas que no dista de la calidad de vida en el trabajo, por causa de la influencia directa y/o indirecta ejercida en ella, puesto que son elementos con conexidad y que a su vez aportan al crecimiento de una organización (Arias y Arias, 2014). Diferentes situaciones como el desempleo y la disminución de crecimiento a nivel laboral, contribuyen a él desmejoramiento y se da paso al origen de un entorno de trabajo muy difícil, teniendo como efecto la afectación a la vida saludable de empleados (Del Rio, 2015). El ambiente laboral tiende a influir de manera directa e indirecta sobre la conducta, la motivación y el rendimiento de los sujetos, y se asocia en la manera de trabajar y de interactuar con la empresa y con las labores a desempeñar (García et al., 2015).

Clima organizacional

Clima es mantener un ambiente agradable entre todos los que hacen parte de una organización, en el clima laboral siempre intervienen factores como la comunicación asertiva, liderazgo, acompañamiento a los colaboradores, las condiciones físicas de la empresa, remuneración salarial y entre otros. La percepción que tengan los trabajadores sobre las

condiciones laborales tendrá gran impacto en su rendimiento y habilidades lo cual mantendrá la estabilidad total en sus empleados, donde el resultado será positivo o negativo e influirá en la productividad de cualquier organización.

Sus principales características son, la autogestión, la coherencia, la seguridad, el soporte, el trabajo en grupo, el liderazgo, agradecimiento e igualdad y la autenticidad. El crear estrategias de mejoramiento continuo junto a una planeación se emplean métodos de condiciones laborales satisfactorias donde los empleados son el mayor coeficiente y direccionamiento de la organización (Melo, 2018).

La motivación laboral es la que nos muestra, como la psicología impulsa a los individuos a mejorar su entorno laboral y su vida cotidiana. El incentivar a los empleados de una organización genera crecimiento, satisfacción y logro en pro de calidad y bienestar de los trabajadores, como el cumplimiento de metas propuestas para el mejoramiento continuo y así ayudar a generar más empleos. La motivación son los procesos que intervienen en la energía, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo (DELFINA, 2017).

Marco conceptual

Para entender el comportamiento de los colaboradores de una organización, es necesario que las empresas gestionen mecanismos y estrategias que ayuden al crecimiento de la motivación, para que todos sus colaboradores cooperen en el mejoramiento y crecimiento de la organización (Diego Rivera Porras J. H., 2018).

Satisfacción se define como el agrado que sienten los empleados a la hora de realizar un trabajo de manera satisfactoria y oportuna, de la misma manera se involucran procesos emocionales y físicos lo cual indican que si el individuo se siente satisfecho en su ámbito laboral

lo reflejara en su rendimiento en la organización. Thompson & Phua (2012), sostienen en pensar la satisfacción laboral en dos categorías conceptualmente distintas. Por un lado, se encuentra la satisfacción laboral cognitiva y por otro lado la llamada satisfacción laboral afectiva, la cual constituyen un constructo unidimensional y es representativa de una respuesta emocional positiva del empleado hacia sus labores como un todo (Lucas J. Pujol-Cols, 2018).

La desmotivación e insatisfacción laboral puede llevar a una organización a la disminución en el rendimiento y calidad del trabajo ya que estas están relacionadas con la ineficiencia en procesos internos de los empleados, generando así pérdida del sentido de pertenencia o dispersión en las funciones asignadas, las cuales repercuten en la calidad de atención al usuario o cliente de la organización (Gladys Irene Arboleda Posada, 2018). La desmotivación que se llegue a generar en un grupo de trabajo afecta tanto a la empresa como a todo el personal de trabajo. Una de las causas más determinantes en la rotación del personal de cualquier área o campo es que se les disminuya el sueldo, hacer trabajos que no sean correspondiente a su cargo, trato no favorable, sobre carga laboral son de los temas más censurados a la hora de mirar las afectaciones tanto a nivel físico y emocional de cada trabajador.

Mucho es el desgaste físico y emocional que se tiene a diario en nuestra vida cotidiana junto a la vida laboral los cuales se muestran a continuación:

Ambiente económico: falta de recursos los cuales generan descontento e inconformismo que no permiten el crecer y avanzar a paso gigante en la organización.

Ambiente social: el no buen trato o direccionamiento de las labores a realizar, la falta de reconocimiento y de oportunidad de crecimiento hacen que el ambiente se vuelva desfavorable en cualquier situación.

Ambiente físico y psicológico: sobre carga de trabajo, falta de apoyo, confianza ayudan a generar descontento, bajo rendimiento y demás factores negativos como la pérdida de autoestima en pro de intereses ambiciosos de la organización.

Marco teórico

El clima organizacional la variable más importante es lo que lleguen a percibir los empleados sobre su lugar de trabajo y la interacción que generen con su alrededor harán de su vida laboral una experiencia favorable y expectativas de calidad de vida en pro al crecimiento de una organización altamente exitosa. Según Toro (2002) y Salanova (2009), la permanencia de una organización es mantener el éxito: monitoreando e interviniendo en la construcción de herramientas para la potencialización, rendimiento y utilidad de mercados variables que están cada vez más inestables en el mundo laboral (Cardona, 2016).

Existen teorías de la motivación que dan paso al crecimiento laboral y personal de una organización.

Teoría de las expectativas de Vroom

Sus aportaciones en el ámbito de los recursos humanos explican como las personas se motivan de acuerdo a las expectativas que tenemos al obtener o realizar una determinada acción, de este modo las conductas que más afectan al ser humano es el no lograr alcanzar el objetivo o metas que permitan su crecimiento rápidamente en su entorno laboral y personal (Sanchis, 2020).

Aportaciones de las teorías y expectativas de Vroom

De acuerdo con Sanchis (2020) Vroom constituye un valioso aporte al contexto laboral y de las organizaciones que lo componen por cuanto su influjo es directo sobre la significancia de valorar las expectativas y necesidades de los empleados al momento de articular y ordenar el ejercicio laboral.

Este mismo autor dispone de una fórmula para señalar el nivel de motivación que tienen los trabajadores hacia una acción específica:

Expectativa: visión que el trabajador se hace con respecto a los posibles resultados que ha de obtener con su conducta.

Instrumentalidad: la percepción del trabajador es reconocida como componente esencial de la empresa y esta será decisiva en la adquisición de los resultados deseados.

Valencia: la importancia que el individuo imprime al resultado generado por la tarea ejecutada. Para favorecer y determinadas conductas

1. Indagar acerca de los requerimientos e intereses de los trabajadores para de esta forma en razón de esto establecer la compensación de los distintos resultados. Así pues, estos estímulos podrán ir desde incrementos de carácter monetario representado en el salario o algún beneficio económico complementario.
2. Materializar el producto que cada actividad laboral ejerce con respecto al resultado final procurando el total de trabajadores sean piezas valiosas en la conquista de este objetivo.
3. Establecer recompensas que ayuden a la motivación y crecimiento laboral, personal en beneficio de la empresa y del personal de trabajo (Sanchis, 2020).

La teoría de Vroom explica como las personas actuamos motivados hacia nuestros logros y metas siempre y cuando obtengamos resultados positivos que vamos a obtener al realizar una acción. Los seres humanos actuamos según la necesidad familiar, laboral y social que es la que nos motiva a llegar a esa meta trazada para dar con la consecución correcta de nuestros proyectos de vida (Sanchis, 2020).

Según esta teoría para abordar un buen rendimiento en cualquier organización se deben tres tipos de relaciones que se deben tener en cuenta a la hora de dar cumplimiento a todo

proceso de trabajo. Al incumplir una de ellas se perderá la fuerza motivadora hacia los empleados dando paso a la desmotivación generada por aquellas causas generadas por la negatividad y demás repercusiones negativas que terminan afectando el rendimiento y crecimiento de la organización. Los siguientes aspectos son:

1. Esfuerzo y rendimiento: esfuerzo del trabajador por dar lo mejor de sí mismo, el cual lo ayuda a mantener una conducta impecable. En caso de no ser así repercute negativamente en su rendimiento dando paso a la desmotivación.

2. Rendimiento-esfuerzo: aquí se trata de reforzar aquellas habilidades y destrezas que van relacionada con el rendimiento que obtiene de su comportamiento y motivación hacia el objetivo propuesto.

3. Refuerzo-valor: va relacionado con aquellas recompensas que obtiene el trabajador por su rendimiento y esfuerzo hacia todo aquello que lo motiva a seguir luchando por sus sueños y objetivos, lo cual lo ayuda a ser el mejor e influye positivamente en la organización.

Ejemplos de las expectativas determinadas por Vroom

1. Investigar las necesidades que tienen los trabajadores. Establecer las recompensas que se den según sea los resultados, los cuales motivaran la acción de los empleados y repercutirá de manera positiva hacia el bienestar de toda una organización. La recompensa obtenida generara diversas emociones ya que aumentar el salario o recibir bonificación hacen que los empleados se esmeren más por realizar perfectamente sus compromisos laborales con la empresa.

2. Efectos que cada acción laboral tiene. El resultado final que se tiene al terminar un trabajo son la consecución de recompensa al realizar de manera correcta y eficaz una labor que brindara mayor motivación y satisfacción al llevarla a cabo.

3. Recompensas. Se da cuando acabamos una labor, lo que anteriormente se menciona al realizar dicha acción de manera eficaz y concreta aumenta los motivos para dar todo y favorecer de manera oportuna y positiva la productividad, crecimiento de cualquier organización.

Cuando una organización tiene en cuenta todos estos aspectos se verá reflejado en toda la productividad y crecimiento de la misma ya que, la fuerza motivadora es la que nos impulsa a que todos aquellos valores y virtudes sean elementos importantes a la hora de ejecutar una acción.

Esta teoría como otras muchas existentes están destinadas a dar gestión a los recursos humanos de todas las organizaciones. Deben ser manejadas de forma responsable y con una actitud de mejora y crecimiento tanto a nivel laboral como personal, no solo debe aplicarse para la organización sino para todos los que hacen parte de ella, el no llevar el manejo adecuado o de llegar a manos inescrupulosa podría acometer a grandes abusos y negligencias laborales. Lo que repercutirá al mal manejo y destrucción de cualquier organización (Sanchis, 2020).

Marco empírico

Kelly Pulgarín Cardona (2016). Propone estrategias para el mejoramiento del clima organizacional de la Clínica Odontológica MG Salud con el fin de ayudar a mejorar el ambiente laboral de los colaboradores de la misma, a través de un enfoque descriptivo. Para este estudio se utilizó como instrumento clima organizacional TECLA el cual se aplicó a todos los empleados de la Clínica Odontológica MG Salud el cual dio como resultado, la entrega de un plan estratégico para el mejoramiento del clima organizacional con el fin de llenar las expectativas de todos sus empleados.

Bach. León Díaz Guadalupe Delfina (2017). Determina de qué manera la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Cajay-Huari año 2017, lo cual se efectuó en 44 trabajadores profesionales, técnicos y auxiliares donde el instrumento aplicado fue un cuestionario de 20 preguntas, los cuales dieron como resultado que la motivación incide en el desempeño laboral, habiendo demostrado que si existe incidencia entre la motivación y el desempeño laboral.

Diana Forero Escobar, Ruth Ángela Gómez Scarpetta y Cristian Julián Salinas (2020). Aplican un cuestionario a 81 trabajadores para caracterizar el perfil ocupacional y las expectativas de formación continua en auxiliares de odontología e higienistas orales en la ciudad de Villavicencio Meta, lo cual dio como resultado que el 72,8% trabaja tiempo completo el 17,3% medio tiempo y el 7,4% tiempo parcial.

Diego Rivera Porras, Juan Hernández Lalinde, Jesús Forgiony Santos, Nidia Bonilla Cruz y Astrid Roza Sánchez (2018). Ejecutaron como estudio en 52 funcionarios, CMT el instrumento psicológico para detallar y estimar 15 elementos de motivación en tres ángulos, motivación interna, retribución y motivación externa, progresión de clima social y organizacional, escala de satisfacción de las relaciones interpersonales en el trabajo que arrojaron como resultado una respuesta autónoma y positiva hacia el clima social y organizacional.

Carlota Peña Estrada (2015). Aplica en su estudio encuestas a los empleados para analizar el impacto sobre competencias entre sí, en pro al desarrollo, y promoción que ayuden a generar políticas para potenciar la retribución en los trabajadores.

Gladys Irene Arboleda Posada y Jairo León Cardona Jiménez (2020). Aplicaron en su estudio cuestionario motivacional, cuestionario de Frederick Herzberg, cuestionario de satisfacción laboral y cuestionario de FONT roja a 209 colaboradores que laboraban en 5

oficinas locales en lima e ica (Carabayllo, Chimpu Ocllo, San Martín de Porres, San Borja y Chincha). Lo cual dio como resultado que la mayoría que contesto o dio respuesta fue el sexo femenino 73.5% según grupos etarios, la mayoría 65.4% tenía entre 26 y 35 años seguido por el grupo entre los 36 y 45 años 23.5%. Los participantes estaban desempeñando su último cargo por más de 1 año.

Pedraza Melo Norma Angélica (2018). Ejecuto un estudio para analizar la relación entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral desde la percepción de los empleados en organizaciones públicas y privadas, donde fueron 133 encuestados que dieron como resultado la identificación de factores que describen el clima organizacional, la confiabilidad del cuestionario es adecuada al obtener valor superior a 0,70 del Alpha de Cronbach.

Diana V. Gil 1, Sebastián Alfonso1, Jassai Iguará1, Pérez Tenazoa (2015). Buscaron identificar la relación entre el ambiente social de trabajo, la satisfacción laboral y el desempeño in-rol, de los funcionarios de una entidad del estado colombiano, aplicando Cuestionario de ambiente social (CAO) a 67 funcionarios los cuales respondieron 30 personas y se dio como resultado la correlación para las variables por medio de la prueba no paramétrica de Spearman; ya que el resultado de la prueba Kolmogorov – Smirnov (K-S) fue de 0.007, lo cual mostró que no existe una distribución norma.

Metodología.

Tipo y diseño de investigación

Considerando que el eje y desarrollo del proyecto será Analizar la influencia de la desmotivación en la rotación del personal del área asistencial de la Clínica Dental Smiling Center de la ciudad de Bogotá hemos acudido a un diseño no experimental de forma transversal de tipo mixto teniendo en cuenta que el tema motivo de investigación cuenta con una base teórica

consistente, se inició una investigación de tipo descriptivo para comprender con mayor profundidad como la falta de motivación es generadora de las afectaciones en el talento humano de la clínica en mención.

Según Hernández al. (2014) la investigación no experimental es aquella que se efectúa sin tratar de manera premeditada las variables. En otras palabras, son estudios en los cuales no se altera de forma intencional las variables independientes para observar el producto sobre otras variables. Es decir que estos fenómenos son observados tal cual como se presentan en su ambiente natural. De igual forma Hernández al. (2014) indican que “los diseños de investigación transversal recopilan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p. 154).

Puesto que lo que se pretende es verificar la Hipótesis anteriormente planteada y asimismo los objetivos propuestos este proyecto serán diseñados con un planteamiento metodológico del enfoque mixto, bajo el entendido que esta es la forma que más se adapta a las particularidades y elementos necesarios de la investigación.

Participantes

Se tomara como muestra a los empleados de la clínica Dental Smiling que está ubicada en la ciudad de Bogotá D.C está constituida por 15 empleados de diferentes áreas como lo son, los profesionales del área de la salud bucal, Odontólogos(as), el personal del área administrativa, el personal asistencial “ las auxiliares de odontología” y también están los auxiliares de servicios generales, ubicados en área urbana de la ciudad entre los estratos 3 y 6 sus edades están entre los 23- 57 años, sus estudios son técnicos y profesionales, el 2% de este personal son casados y tienen hijos.

Muestra

Se elegirá el 80% (15 personas) de la población anteriormente mencionada.

Instrumentos

Para la recolección de datos se tendrá como instrumento la entrevista de riesgos laborales y una encuesta que cuenta con solo 8 preguntas cerradas lo que da paso a una entrevista estructurada donde se respeta el límite y estructuración de cada una de las preguntas, ya que esta nos permite acercarnos más al sujeto en estudio, donde se logre obtener datos precisos y recolectar información para poderla tabular con el fin de tener un resultado acertado en la investigación. Este instrumento consta de una serie de preguntas que están relacionadas con la desmotivación laboral y estas tendrán respuesta única.

Estrategia del análisis de datos

Una vez se tengan los resultados se procede a tabularlos en una tabla de Excel, de acuerdo a los resultados se verán los factores negativos y positivos y procedemos a analizarlos, para así dárselos a conocer al área encargada y se adopten las disposiciones pertinentes para la mejora del bienestar laboral en la Clínica Dental Smiling Center.

Consideraciones éticas

En la publicación y evaluación de los instrumentos utilizados, será el profesional quien tendrá que promover el bienestar del cliente, así mismo hará buen uso de los resultados encontrados en el instrumento aplicado, acatarán el derecho de los clientes a conocer los mismos, el profesional encargado de la aplicación tendrá que velar por mantener la seguridad de las pruebas y de la misma manera garantizar el buen uso de las técnicas involucradas en la evaluación. Del mismo modo se tendrá siempre presente la ley 1090 del año 2006, documento en el que se reglamentan las disposiciones acerca del ejercicio del profesional en psicología en el

territorio colombiano, así como el código deontológico y ético y no menos importante la resolución 8430 del año 2003 en donde se indican las pautas que será necesario seguir en la investigación en el área de la salud.

Resultados.

Según la encuesta para determinar el nivel de satisfacción y motivación, se graficaron los resultados con el fin de lograr el análisis de este instrumento.

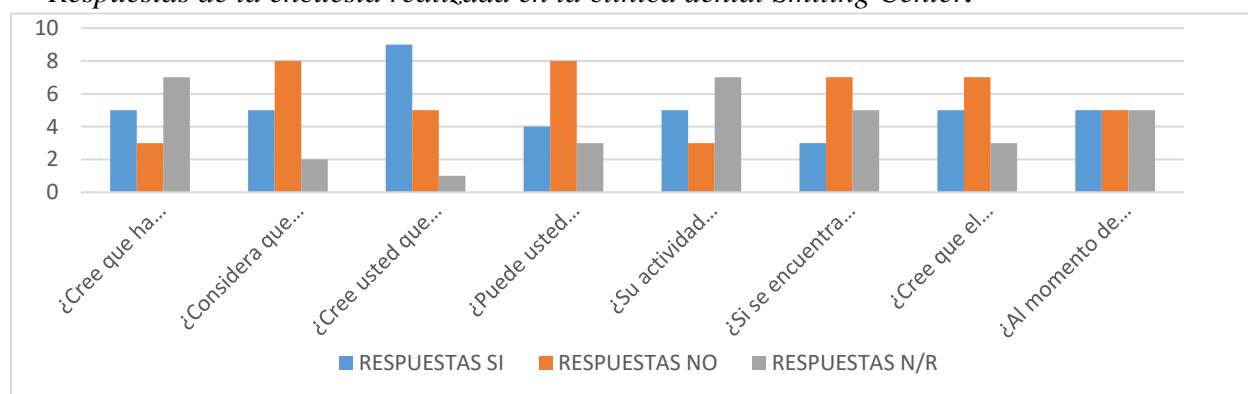
Tabla 1

Encuesta realizada Clínica Dental Smiling Center

PREGUNTAS	RESPUESTAS		
	SI	NO	N/R
¿Cree que ha tenido oportunidades para crecer profesionalmente en esta empresa?	5	3	7
¿Considera que el sueldo que percibe es acorde a su desempeño laboral?	5	8	2
¿Cree usted que su entorno es el óptimo para realizar sus labores?	9	5	1
¿Puede usted aportar o desarrollar ideas que lleven al continuo mejoramiento de la empresa?	4	8	3
¿Su actividad laboral es acorde a su expectativa de vida?	5	3	7
¿Si se encuentra en un problema o situación inusual sabe a quién dirigirse para una posible solución?	3	7	5
¿Cree que el enfoque de la empresa tiene un equilibrio entre el trabajo y la vida privada?	5	7	3
¿Al momento de que se le solicite a usted, se dirigen de forma respetuosa y adecuada?	5	5	5

Figura 1

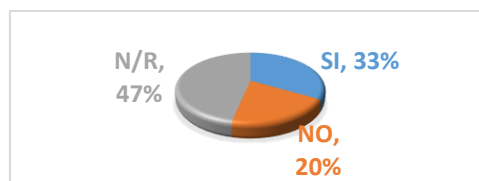
Respuestas de la encuesta realizada en la clínica dental Smiling Center.



Nota: La figura muestra las respuestas de la encuesta realizada al personal asistencial de la Clínica dental Smiling Center. Fuente: Elaboración propia.

Figura 2

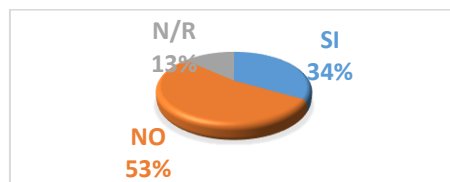
Porcentaje de las Respuestas de la pregunta ¿Cree que ha tenido oportunidades para crecer profesionalmente en esta empresa?



Nota: El personal encuestado responde a la pregunta planteada de manera negativa o prefieren no responder al considerar que no se tiene oportunidad de crecer profesionalmente dentro de la clínica. Fuente: Elaboración propia

Figura 3

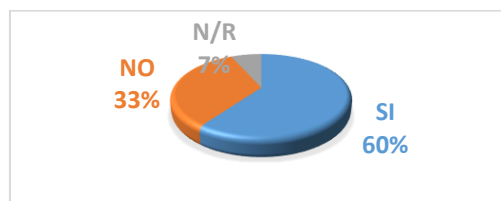
Porcentaje de las Respuestas de la pregunta ¿Considera que el sueldo que percibe es acorde a su desempeño laboral?



Nota: Se puede evidenciar con respecto a la encuesta, que el personal de la clínica no se siente conforme con respecto al sueldo que reciben al desempeñar sus funciones, el descontento a su vez se ve reflejado cuando se niegan a responder este interrogante. Fuente: Elaboración propia

Figura 4

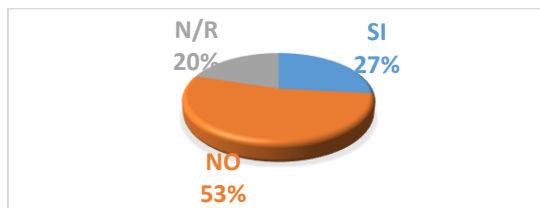
Porcentaje de las Respuestas de la pregunta ¿Cree usted que su entorno laboral es el óptimo para realizar sus labores?



Nota: Se pudo determinar que los encuestados perciben su entorno laboral como adecuado, entendido como las instalaciones donde ejercen funciones. Fuente: Elaboración propia.

Figura 5

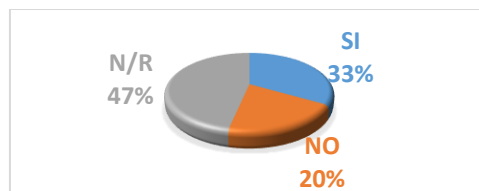
Porcentaje de las Respuestas de la pregunta *¿Puede usted aportar o desarrollar ideas que lleven al continuo mejoramiento de la empresa?*



Nota: Se observa la falta capacidad del personal asistencial al indicar no cree que tenga las condiciones suficientes para aportar ideas tendientes al mejoramiento al interior de la Clínica Dental Fuente: Elaboración propia

Figura 6

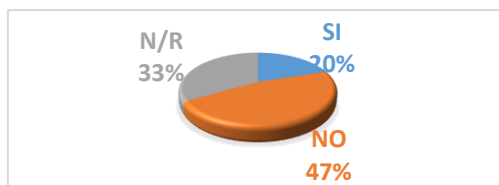
Porcentaje de las Respuestas de la pregunta *¿Su actividad laboral es acorde a su expectativa de vida?*



Nota: Las expectativas de los empleados no se han cumplido por cuanto las labores desempeñadas son distintas a las esperadas a nivel laboral. Fuente: Elaboración propia.

Figura 7

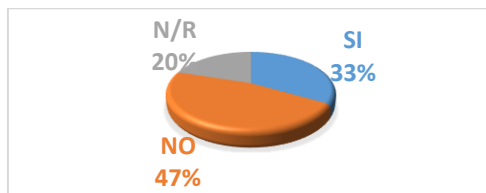
Porcentaje de las Respuestas de la pregunta *¿Si se encuentra en un problema o situación inusual sabe a quién dirigirse para una posible solución?*



Nota: Dentro de la encuesta es que el personal en su mayoría no tiene claridad sobre a quién dirigirse momentos en que se presenta alguna eventualidad, no está clara una figura de liderazgo.

Figura 8

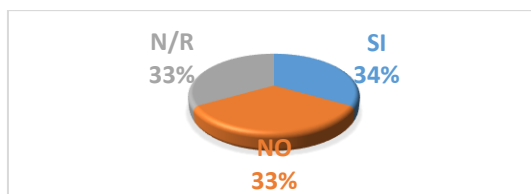
Porcentaje de las Respuestas de la pregunta ¿Cree que el enfoque de la empresa tiene un equilibrio entre el trabajo y la vida privada?



Nota: Se determina que la expectativa que tiene el personal es inferior en cuanto al equilibrio que tiene la empresa entre el trabajo y la vida privada. Fuente: Elaboración propia.

Figura 9

Porcentaje de las Respuestas de la pregunta ¿Al momento de que se le solicite a usted, se dirigen de forma respetuosa y adecuada?



Nota: Se percibe que no existe el respeto suficiente con respecto al trato adecuado que deben recibir los empleados al momento de desempeñar las funciones propias de su cargo. Fuente: Elaboración propia.

Discusión.

Según lo planteado en la Teoría de las expectativas de Vroom podemos evidenciar que los empleados de la clínica han perdido la motivación que podía generar su ejercicio laboral, ya que las relaciones presentadas como aspectos más relevantes por este autor no se cumplen, así es que el esfuerzo-rendimiento que imprime el personal asistencial no es el adecuado, lo que repercute directamente de manera negativa en su productividad, asimismo no se encuentra que los comportamientos positivos, las capacidades y destrezas sean reforzadas por el personal directivo o encargado de valorar sus funciones, lo que resulta con perder la motivación en los

objetivos que se han propuesto. De igual manera, Vroom refiere la importancia del refuerzo-valor, esto quiere decir la retribución que recibe un trabajador por su empeño y el producto de este, recompensa que en este caso podemos traducir como la remuneración económica, que según los encuestados no es suficiente para la labor desempeñada, razón que influye en contra de seguir intentando lograr sus propósitos y metas sean profesionales o personales.

Así que, de acuerdo con esta teoría, la fuerza motivadora en la Clínica Dental Smiling Center se ha perdido por cuanto si fallan los aspectos anteriormente descritos no será posible que esta exista y solo dará paso a la desmotivación generada por esta causa y dados los resultados obtenidos en el instrumento podemos observar que no se cumplen ninguno de estos ítems.

Conclusiones.

1. Se encontró que las causas que generan desmotivación del personal asistencial en la Clínica Smiling Center son las pocas oportunidades para crecer a nivel profesional y personal, al igual que los bajos salarios que reciben por su trabajo.
2. Las conductas recurrentes del personal de especialistas (nivel directivo) generadoras de inconformismos en el área asistencial son las de no tratar con el suficiente respeto al personal subordinado y el creer que estas personas no pueden aportar ideas que lleven al mejoramiento de la Clínica.
3. La falencia en el direccionamiento y manejo estratégico al interior de la Clínica ha hecho que los empleados no sepan a quien dirigirse momentos en que se presente un hecho que deba ser de conocimiento del personal directivo, además la falta de importancia en la superación profesional de los empleados denota una falta de liderazgo, ya que este aspecto podría representar un mejor rendimiento y mejores resultados, de esta manera estos aspectos inciden

en las renunciaciones tempranas de sus empleados puesto que deciden buscar mejores oportunidades o lugares donde sean tenidos en cuenta.

Limitaciones.

Una de las limitaciones principales en este proyecto de investigación fue la del tiempo, vista de distintas maneras, de un lado, porque si bien se llevó a cabo la investigación y se obtuvieron unos resultados, todo esto estuvo condicionado a un tiempo corto que pudo haber determinado la consecución de los mismos, de igual manera en las coordinaciones con respecto a los momentos de aplicabilidad del instrumento se tuvieron algunos percances por cuanto en ocasiones fue difícil acceder a los espacios libres de una u otra persona.

De la misma forma se encontró una limitante con la población (personal asistencial de la clínica dental) ya que algunos de ellos se mostraron renuentes a participar en algunas partes del instrumento o a tomar alguna postura quizá comprometedoras frente a la encuesta aplicada, esto se vio reflejado precisamente en el porcentaje de personas que indicaron no responder, lo que dificultó el análisis de resultados.

Por último, en la clínica Dental, aunque se contó la debida autorización, con respecto al acceso a ciertos escenarios se presentaron interrupciones, por motivos laborales y de rotación del personal por turnos y dada la contingencia presentada en estos momentos del COVID 19 y ser un establecimiento de salud, algunos espacios y momentos fueron restringidos para nosotros.

Recomendaciones.

1. Recomendación a la Universidad Politécnico Grancolombiano

La universidad debería considerar tener alianza con algunas empresas, donde el estudiante pueda tener acceso a diferentes departamentos, y así le generaría al estudiante un mejor conocimiento y expectativas.

2. Recomendación al programa de psicología.

El desarrollo de este proyecto a pesar de haber sido virtual nos dejó importantes logros y metas que cumplir. Sabemos que la ayuda del programa de psicología virtual siempre estuvo ahí, y fue de gran ayuda para todos nosotros los que no podemos estudiar presencial.

3. Recomendación a la empresa Smiling Center de la ciudad de Bogotá

Sería dar oportunidad de crecimiento, mejores incentivos, remuneración y capacitación a sus empleados y así ellos proporcionarían a la empresa mejores resultados.

4. Recomendación a la investigación organizacional.

El propósito de la organización es cada día bien direccionado, aunque sería necesario implementar más estrategias para poder lograr metas y objetivos. De esta forma se obtendría un mejor desempeño y se lograría una investigación de alta calidad.

Referencias

- Cardona, K. J. (2016). *Estrategias para el mejoramiento del clima organizacional de la clinica odontologica MG Salud*. Medellin, Colombia: Institucion universitaria de envidado.
- DELFINA, B. L. (2017). *La motivacion y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad de cajai-huari*. Huacho- Peru: Universidad Nacional Jose Faustino Carrion.
- Diana Forero Escobar, R. G. (2020). *OCCUPATIONAL PROFILES AND EXPECTATION OF CONTINUING TRAINING OF AUXILIARIES IN ORAL HEALTH IN VILLAVICENCIO*.
Repository.
- Diana Maria Tabares Alzate, A. I. (2014-2015). *CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL GRUPO DE EMPLEADOS DE LA FUNDACION CENTRO INTERNACIONAL DE ESTUDIOS AVANZADOS DE NIÑEZ Y JUVENTUD CINDE*. Manizales .
- Diego Rivera Porras, J. H. (2018). Impact of work motivation in the organizational climate and interpersonal relationships in health sector officials. *Espacios* , p.p 17.
- Diego Rivera Porras, J. H. (2018). Impact of work motivation in the organizational climate and interpersonal relationships in health sector officials. *Espacios*, p, 17.
- Estrada, C. P. (2015). *LA MOTIVACIÓN LABORAL COMO HERRAMIENTA DE GESTION EN LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES*. Madrid/España: Universidad Pontificia Icai Icade.
- Gladys Irene Arboleda Posada, J. L. (2018). Perception of the Performed Work Satisfaction and Motivational Factors among the Personnel of the Healthcare Service Suppliers in the Aburrá Valley during 2011. *Salud*.

- Helen Stephani Marin Samanez, M. D. (2017). Work motivation and job satisfaction of a private health care organization staff. *Scielo*.
- Karina Villegas Sandoval, F. M. (2016). Tendencias en el diseño metodológico de investigación sobre la evaluación de competencias en la educación superior . *D Innovacio I Recerca en Educacio* .
- LAURA ALEJANDRA GALEANO, J. M. (2020). *CALIDAD DE VIDA LABORAL Y LOS FACTORES DE ROTACIÓN EN EMPRESAS IN AND OUT*. Bogota: Universidad Cooperativa de Colombia.
- Lucas J. Pujol-Cols, G. E. (2018). *Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes*. Buenos Aires, Argentina: EG Estudios Gerenciales .
- Melo, N. A. (2018). Organizational climate and its relation with the Jobs satisfaction levels from human capital insight. *Lasallista de Investigacion*, pp, 90-101.
- Montesino, R. M. (2019). *Diseño Universal del Aprendizaje e Inclusión en la Educación Básica*. Ecuador : Universidad Politecnica Salesiana.
- Pérez Tenazoa, N. O. (2015). Ambiente de trabajo, satisfaccion en el trabajo instituciones. *Alicia*.
- Psicologos, D. S. (2021). Desmotivacion y absentismo laboral. *De salud Psicologos*.
- REPÚBLICA, C. D. (6 de septiembre de 2006). *Diario Oficial No. 46.383* . Obtenido de LEY 1090 DE 2006:
https://poli.instructure.com/courses/22267/files/19623984?module_item_id=772172
- Rodriguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista educacion en valores*, 7.
- Sanchis, S. (2020). *Teorias de las expectativas de Vroom*. España: Psicologia-Online.

Sotelo Asef, J. G., & Figueroa González, E. G. (2017). The organizational climate and its correlation with the quality of service in a higher education institution. *Iberoamericana para la investigacion y el desarrollo educativo* .

Universitaria, P. G. (2021). *Codigo Deontologico (Etica del Psicologo)*. Bogota (Colombia) .

Yoilen Dayani Quiroz Sanabria, Y. V. (2020). *CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL BIENESTAR PSICOLOGICO DE LOS EMPLEADOS*. Barrancabermeja/Santander: Repository.

Anexos.

FICHA

Escuela	Politécnico Grancolombiano
Encargado (s)	Estudiantes: Cervantes Coronado Inmaculada. Código 1711027180. García Ballesteros German. Código 1621025092. Domínguez Araujo Julissa Juliette. Código 1711022008. Parra Pineda Lina Paola. Código 1611022395. Peña Oyola Oscar Iván. Código 1822410260. Romero Rodríguez Yeison Eduardo. Código 1611024376. Docente: Gómez Carolina.
Título	Investigación aplicada Clima organizacional y Motivación en la Clínica Dental Smiling Center de la ciudad de Bogotá.
Objetivo del proyecto	Analizar la influencia de la desmotivación en la rotación del personal del área asistencial de la Clínica Dental Smiling Center de la ciudad de Bogotá.

Justificación del proyecto	La presente investigación está orientada a una clínica de prestación de servicios odontológicos, donde se percibe rotación frecuente del personal asistencial por factores internos y externos de la misma, situación que instiga a los empleados a no seguir siendo parte de la organización. Esta investigación permitirá dar a conocer y entender la magnitud que existe entre las condiciones laborales y personales que tiene el personal, y con el logro de los objetivos que cada uno desea para el crecimiento de la organización se logrará satisfacer los requerimientos de los usuarios, se obtendrá la habilidad necesaria para captar y conservar a los profesionales mejor calificados de su ámbito laboral. Los empleados procuran constantemente progresar en el ámbito laboral como en el personal y optimizar su remuneración salarial.
Enlace Producto Multimedia Video	https://www.youtube.com/watch?v=9WkeTs2F0KI

Entrevista de riesgo laboral.

<p>A CONTINUACIÓN SE MUESTRA UN LISTADO DE ENUNCIADOS EN DONDE USTED DEBE DECOLOCAR 0 SI LA SITUACIÓN "NUNCA" SE PRESENTA, 1 SI ES "A VECES" Y 2 SI ES "SIEMPRE", POR FAVOR NO DEJE DE CONTESTAR NINGUNA PREGUNTA</p>		
1	En la empresa se observan despidos masivos	
2	La administración es rígida y autoritaria <i>en mi área de trabajo</i>	
3	Existe presión por obtener mayor productividad	
4	Las Tareas no son claras y contradictorias	
5	Existe peligros al realizar las tareas del trabajo	
6	Se presentan alteraciones e interrupciones inesperadas	
7	Existe falta de relajamiento	
8	Clima laboral desmotivador	
9	Falta de reconocimiento por las tareas realizadas	
10	Imprecisiones o falta de claridad acerca de la tarea, responsabilidad, derechos	
11	Elevada sobre exigencia en sus tareas y funciones	
12	Ausencia de ambientes de recreación como actividades deportivas, y otros	
13	Preocupación y valoración por la calidad de vida de trabajadores	

14	Tengo elevada actitud perfeccionista - auto exigencia en metas y plazos	
15	Inadecuada estructuración de los tiempos en las tareas que realiza	
16	Bajo nivel de interacción con los compañeros	
17	Percepción de relaciones conflictivas entre compañeros	
18	Percepción de relaciones profundas de amistad en el trabajo	
19	Percepción de Trabajo bajo presión	
20	Percepción de carencia de oportunidades	
21	Percepción de reconocimiento por parte de la empresa	
22	Percepción de sentimiento de equipo	
23	Ambigüedad de funciones	
24	Necesidad de extender la jornada habitual de trabajo	
25	Necesidad de doblar turnos	
26	Carencia o insuficiencia de pausas para descanso durante la jornada laboral	
27	Falta de inducción y reinducción del personal	
28	Carencia de oportunidades	
29	Estilo autocrático de dirección	
30	Riesgo de contraer enfermedades relacionadas al trabajo	

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 24/02/2021

Yo Jessica Guzman Rojas identificado con C.C. 92043283 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 Gran Colombiano, denominada


"Clima Organizacional y Motivación en la Clínica", y autorizo mi

participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta 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 trases 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: Jessica Guzman Rojas

NOMBRE: Jessica Guzman Rojas

C.C.: 92043283

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 24/03/2021


Yo Liliana Andrea Ruiz Ferriz identificado con C.C. 1173470728 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 Politécnica Granacolombiano, denominada

"Crema Organizacional y Motivación en la clínica Smiling Center", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta 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: [Firma manuscrita]

NOMBRE: Liliana Andrea Ruiz

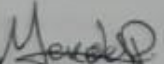
C.C.: 1173470728

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado


Fecha: 24/05/2021.

Yo Mercedes Percego identificado con C.C. 55370355 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 Gran Colombiano, denominada "Atma Organizacional y Motivación en la Clínica Smiling Center", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta 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: Mercedes Percego

C.C.: 55370355

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado


Fecha: 24/02/2021

Yo Tatiana Vargas identificado con C.C. 1073431354 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 "Clina Organizacional y Motivación en la clínica Smiling Center", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta 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: TATIANA VARGAS

NOMBRE: Tatiana Vargas

C.C.: 1073431354

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado


Fecha: 24/02/2021.

Yo Dina Marcela Pineda identificado con C.C. 107659341 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 Gran Colombiano, denominada "Atena Organizacional y Modulos en el Clinica Smiling Center", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta 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: Dina Marcela Pineda

C.C.: 107659341

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado


Fecha: 24/02/2021

Yo Marcela Pardo identificado con C.C. 32401260 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 Gran Colombiano, denominada "Clinica Organizacional y motivación en la Clínica Smiling Center", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta 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: Marcela Pardo

NOMBRE: Marcela Pardo

C.C.: 32401260

 POLI POLITECNICO GRANCOLOMBIANO <small>UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE COLOMBIA</small>	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 24/05/2021

Yo Laura Camila Rodríguez identificado con C.C. 1071326297 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


"Clima Organizacional y Motivación en la Clínica Smily Center", y autorizo mi

participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta 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: Juana R. R.

NOMBRE: Laura Camila R.

C.C.: 1071326297

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO	HONORADO DE LA VIDA ILUMINO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	
		PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado


Fecha: 24/02/2021

Yo Carla Betancur identificado con C.C. 55'410.390 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 Gran Colombiano, denominada "Clima Organizacional y Motivación en la clínica Smiling Center", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta 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: Carla Betancur

NOMBRE: Carla Betancur

C.C.: 55'410.390

 POLI POLITECNICO GRANCOLOMBIANO <small>MEMBER OF LA RED ILUMINO</small>	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado


Fecha: 24/05/2021.

Yo Lesly Gomez Gomez identificado con C.C. 070658396 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 Gran Colombiano, denominada "Clima Organizacional y Motivación en la Clínica Smiling Center", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta 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: Lesly Gomez

NOMBRE: Lesly Gomez

C.C.: 070658396.

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	1 DE 2

**INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO
PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

Título del estudio: Bienestar y Calidad de Vida Laboral

Investigadores: Rocío Párra
Ivan Peña
Juliett Damaguer
Inmaculada Cárdenas
Jelson Peña
German Garcia

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Clinica Dental Smilg Center. El objetivo general de el Plan de Mejora es Análisis la influencia de la desmotivación en la Rotación del Personal del área Asistencial.

Posibles beneficios


Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico 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 participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

 7POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO <small>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA</small>	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado


Fecha: 24/05/2021

Yo CINDY ROJAS CASTRO identificado con C.C. 1071326420 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 Gran Colombiano, denominada "CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACION EN LA CLINICA SMILING CENTER", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta 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: CINDY ROJAS CASTRO

NOMBRE: CINDY ROJAS

C.C.: 1071326420

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	1 DE 2

**INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO
PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

Título del estudio: Bienestar y Calidad de Vida Laboral

Investigadores: Rocela Párra
Ivan Peña
Juliett Damaguer
Inmaculada Cárdenas
Jelson Peña
German Garcia

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Clinica Dental Smilg Center. El objetivo general de el Plan de Mejora es Analizar la influencia de la desmotivación en la Rotación del Personal del área Asistencial.

Posibles beneficios


Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico 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 participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

 POLI POLITÉCNICO GRAN COLOMBIANO	MIEMBRO DE LA RED ILUMINO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	
		PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 24/05/2021.

Yo Lesly Gomez Gomez identificado con C.C. 070658396 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 Gran Colombiano, denominada


"Clima Organizacional y Motivación en la Clínica Smiling Center", y autorizo mi

participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta 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: Lesly Gomez

NOMBRE: Lesly Gomez

C.C.: 1075658396.

 <small>INSTITUTO DE LA VIDA ILUMINO</small>	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 24/05/2021

Yo Angelica Rey Morzon identificado con C.C. 1093426981 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 Gran Colombiano, denominada


“Clínica Organizacional y Motivación en la Clínica
Smilly Center”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta 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:

Angelica R.M.

NOMBRE: Angelica Rey Morzon

C.C.: 1093426981

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 24/07/2021

Yo Clara Ines Rojas identificado con C.C. 351403226 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 Gran Colombiano, denominada


"Clina Organizacional y Motivación en la Clínica
Smile Center", y autorizo mi

participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta 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: Clara Ines Rojas

NOMBRE: Clara Ines Rojas

C.C.: 351403226

 POLI <small>POLITÉCNICO GRACIANO BIANO</small>	<small>MEMBRO DE LA RED ILUMINO</small>	CONSENTIMIENTO INFORMADO		PROCESO	MISIONAL
				CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01		
		PAGINA	2 DE 2		

Declaración de Consentimiento Informado


Fecha: 24/02/2021.

Yo Lina Rodríguez C. identificado con C.C. 32323450 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 Gracolonbiano, denominada "Atma Organizacional y Motivación en la clínica Smilig Center", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta 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: Lina Rodríguez Castro

NOMBRE: Lina Rodríguez Castro

C.C.: 32323450

 POLITECNICO GRANCOLOMBIANO	MIEMBRO DE LA RED ILUMINO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	
		PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 24/07/2021.

Yo Liliana Montes Gonzalez identificado con C.C. 1'076531228 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 Gran Colombiano, denominada

"Clima Organizacional y Motivación en la Clínica Smiling Center", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta 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: Liliana Montes

C.C.: 1'076531228





















Fichas

ESTRATEGIAS PARA EL MEJORAMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA CLÍNICA ODONTOLÓGICA MG SALUD
Cardona, K. J. (2016). <i>Estrategias para el mejoramiento del clima organizacional de la clinica odontologica MG Salud</i> . Medellin, Colombia: Institucion universitaria de envigado.
Base de datos Biblioteca digital
Objetivo proponer estrategias para el mejoramiento del clima organizacional de la Clínica odontológica MG Salud.
Tipo de estudio Metodología descriptiva. Participantes profesionales y técnicos. Población todos los empleados de la Clínica Odontológica MG Salud. Instrumentos clima organizacional TECLA. Resultados se entrega un plan estratégico para el mejoramiento del clima organizacional con el fin de llenar las expectativas de todos sus empleados.
Normas apa 6 edición
http://bibliotecadigital.iue.edu.co/jspui/bitstream/20.500.12717/328/1/iue_rep_pre_psi_pulgari_n_2017_clima_organizacional.pdf

La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad de cajai-huari.

(2017 DELFINA, B. L. (2017). <i>La motivacion y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad de cajai-huari</i> . Huacho- Peru: Universidad Nacional Jose Faustino Carrion.
Base de datos
Repositorio
Objetivo determinar de qué manera la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Cajay-Huari año 2017.
Tipo de estudio
Metodología es no experimental-transversal-correlacional causal (Explicativo).
Participantes 44 trabajadores profesionales.
Población 44 trabajadores profesionales, técnicos y auxiliares
Instrumentos cuestionario estructurado de 20 preguntas
Resultados en una tabla aplicada se muestra que la motivación incide en el desempeño laboral, habiendo demostrado que si existe incidencia entre la motivación y el desempeño laboral.
Normas apa 6 edición
http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/805/TFCE-01-%2016.pdf?sequence=3&isAllowed=y

OCCUPATIONAL PROFILES AND EXPECTATION OF CONTINUIN TRAINING OF AUXILIARIES IN ORAL HEALTH IN VILLAVICENCIO.
Diana Forero Escobar, R. G. (2020). <i>OCCUPATIONAL PROFILES AND EXPECTATION OF CONTINUING TRAINING OF AUXILIARIES IN ORAL HEALTH IN VILLAVICENCIO.</i>

<p>Objetivo caracterizar el perfil ocupacional y las expectativas de formación continua en auxiliares de odontología e higienistas orales en la ciudad de Villavicencio-Meta.</p> <p>Base de datos</p> <p>Repositorio</p>
<p>Tipo de estudio</p> <p>Metodología descriptiva de corte transversal</p> <p>Participantes 81 auxiliares de odontología</p> <p>Población 81 trabajadores técnicos y auxiliares</p> <p>Instrumentos cuestionario</p> <p>Resultados el 72.8% trabaja tiempo completo, el 17,3% medio tiempo y el 7,4% tiempo parcial.</p>
<p>Normas apa 6 edición</p>
<p>https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/19907/1/2020_perfiles_ocupacionales_expectativa.pdf</p>

<p>Impact of work motivation in the organizational climate and interpersonal relationships in health sector officials.</p>
<p>Base de datos</p> <p>Revistaespacios.com</p>
<p>Diego Rivera Porras, J. H. (2018). Impact of work motivation in the organizational climate and interpersonal relationships in health sector officials.</p>
<p>Tipo de estudio</p> <p>Metodología cuantitativa con diseño no experimental</p>

<p>Participantes 52 funcionarios</p> <p>Población 52 funcionarios</p> <p>Instrumentos CMT es un instrumento psicológico para identificar y valorar objetivamente 15 factores de la motivación en tres dimensiones motivación interna, retribución y motivación externa, escala de clima social y organizacional, escala de satisfacción de las relaciones interpersonales en el trabajo.</p> <p>Resultados se evidencia una correlación positiva en las relaciones interpersonales y el clima social y organizacional.</p>
<p>Normas apa 6 edición</p>
<p>https://www.revistaespacios.com/a18v39n16/a18v39n16p17.pdf</p>

<p>La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales</p>
<p>Estrada, C. P. (2015). <i>LA MOTIVACIÓN LABORAL COMO HERRAMIENTA DE GESTIÓN EN LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES</i>. Madrid/España: Universidad Pontificia Icai Icade.</p>
<p>Tiene como objetivo el análisis del impacto de las competencias cardinales en recompensa, identificación y desarrollo de talento y promoción; son herramientas para objetivar políticas retributivas, planes de potencial y carrera, y promociones.</p> <p>Base de datos</p> <p>Repositorio</p>
<p>Tipo de estudio</p> <p>Metodología N.A</p>

<p>Participantes Empleados</p> <p>Instrumentos encuestas</p> <p>Resultados los resultados obtenidos sobre las competencias cardinales y de equipos tienen su repercusión en la retribución variable de los trabajadores y en la revisión salarial anual.</p>
<p>Normas apa 6 edición</p>
<p>https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/4152/1/TFG001138.pdf</p>

<p>Perception of the Performed Work Satisfaction and Motivational Factors among the Personnel of the Healthcare Service Suppliers in the Aburrá Valley during 2011.</p>
<p>Gladys Irene Arboleda Posada, J. L. (2018). Perception of the Performed Work Satisfaction and Motivational Factors among the Personnel of the Healthcare Service Suppliers in the Aburrá Valley during 2011. <i>Salud</i>.</p>
<p>Base de datos</p> <p>Scielo</p>
<p>Tipo de estudio</p> <p>Metodología de corte transversal</p> <p>Participantes 224 empelados</p> <p>Población instituciones públicas y privadas</p> <p>Instrumentos encuestas</p>

Resultados el 79.9% fue el sexo femenino con relación a la a la satisfacción el sexo femenino expreso mayor satisfacción 54.4% que el masculino 44.4% diferencias no significativas.
Normas apa 6 edición
http://www.scielo.org.co/pdf/rgps/v17n35/1657-7027-rgps-17-35-222.pdf

Work motivation and job satisfaction of a private health care organization staff.
Helen Stephani Marin Samanez, M. D. (2017). Work motivation and job satisfaction of a private health care organization staff. <i>Scielo</i> .
Base de datos Scielo
Tipo de estudio Metodología descriptiva, transversal, observacional de tipo relacional. Participantes 209 colaboradores. Población 209 colaboradores que laboraban en 5 oficinas locales en lima e ica (Caraballo, Chimpu Ocllo, San Martín de Porres, San Borja y Chincha). Instrumentos cuestionario de motivación laboral, cuestionario de Frederick Herzberg, cuestionario de satisfacción laboral y cuestionario de FONT roja. Resultados la mayor parte de los encuestados es de sexo femenino 73.5% según grupos etarios, la mayoría 65.4% tenía entre 26 y 35 años seguido por el grupo entre los 36 y 45 años 23.5%. Los participantes estaban desempeñando su último cargo por más de 1 año.
Normas apa 6 edición

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1727-558x2017000400008&script=sci_arttext

Tendencias en el diseño metodológico de investigación sobre la evaluación de competencias en la educación superior.

Karina Villegas Sandoval, F. M. (2016). Tendencias en el diseño metodológico de investigación sobre la evaluación de competencias en la educación superior . *D Innovacio I Recerca en Educacio*.

Base de datos

core.ac.uk

Objetivo describir y analizar las metodologías de investigación utilizadas por recientes estudios que abordan el tema de evaluación por competencias.

Tipo de estudio

Metodología descriptiva

Participantes N.A

Población N.A

Instrumentos documentos y artículos de investigación.

Resultados se han encontrado 26 documentos entre los años 2003 y 2015 procedentes de 15 revistas y 2 tesis doctorales, aunque finalmente se han analizado 22, porque 2 de ellos fueron ilocalizables y otros 2 estaban redactados en inglés

Normas apa 6 edición

<https://core.ac.uk/download/pdf/78634608.pdf>

CALIDAD DE VIDA LABORAL Y LOS FACTORES DE ROTACIÓN EN EMPRESAS IN AND OUT.
LAURA ALEJANDRA GALEANO, J. M. (2020). <i>CALIDAD DE VIDA LABORAL Y LOS FACTORES DE ROTACIÓN EN EMPRESAS IN AND OUT</i> . Bogota: Universidad Cooperativa de Colombia.
Objetivo establecer los factores que afectan en la calidad de vida laboral causando alta rotación laboral en los empleados de la empresa In and Out. Base de datos Repositorio
Tipo de estudio Metodología de tipo cualitativo de tipo transversal, Participantes N.A Población N.A Instrumentos fuentes documentales. Resultados documentos publicados según año, autor y país.
Normas apa 6 edición
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/20044/1/2020_calidad_vida_laboral.pdf

Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes.
Lucas J. Pujol-Cols, G. E. (2018). <i>Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes</i> . Buenos Aires, Argentina: EG Estudios Gerenciales .
Base de datos

Scielo
Tipo de estudio
Metodología descriptiva
Participantes N.A
Población N.A
Instrumentos fuentes de investigación
Resultados los principales resultados que surgen de los artículos empíricos que constituyen el cuerpo central de esta revisión
http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf

Organizational climate and its relation with the Jobs satisfaction levels from human capital insight.
Melo, N. A. (2018). Organizational climate and its relation with the Jobs satisfaction levels from human capital insight. <i>Lasallista de Investigacion</i> , pp, 90-101.
Base de datos
Redalyc.org
Objetivo analizar la relación entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral desde la percepción de los empleados en organizaciones públicas y privadas.
Tipo de estudio
Metodología cuantitativa no experimental, transversal y explicativa.
Participantes 133.
Población 133 encuestada.

Instrumentos encuestas aplicando característica estadística para su caracterización. Resultados se identificaron factores que describen el clima organizacional, la confiabilidad del cuestionario es adecuada al obtener valor superior a 0,70 del Alpha de Cronbach.
Normas apa 6 edición
https://www.redalyc.org/jatsRepo/695/69559148009/html/index.html

Diseño Universal del Aprendizaje e Inclusion en la Educacion Basica
Montesino, R. M. (2019). <i>Diseño Universal del Aprendizaje e Inclusión en la Educación Básica</i> . Ecuador : Universidad Politecnica Salesiana.
Base de datos Doi-org
El objetivo es garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al proceso educativo.
Tipo de estudio Metodología descriptiva. Participantes N.A Población fuente de investigación Instrumentos se basa en los aportes del CAST, (2011) (Center For Applied Special Technology). Resultados las observaciones que revelan mayor aporte para su análisis ya sea por su mayor frecuencia o por considerarse más relevantes para entender la práctica del DUA.
Normas apa 6 edición

file:///C:/Users/juli_/Downloads/2968-Texto%20del%20art%C3%ADculo-19260-1-10-20190624%20(2).pdf

Relación entre ambiente social de trabajo, satisfacción laboral y desempeño in- rol en los funcionarios de una Entidad del Estado

Pérez Tenazoa, N. O. (2015). Ambiente de trabajo, satisfaccion en el trabajo instituciones. *Alicia*.

Base de datos

Biblioteca.org.edu.co

Objetivo identificar la relación entre el ambiente social de trabajo, la satisfacción laboral y el desempeño in-rol, de los funcionarios de una entidad del estado colombiano.

Tipo de estudio

Metodología de carácter empírico-analítico, cuantitativa de carácter descriptivo correlacionar.

Participantes funcionarios de una entidad del estado colombiano ubicada en el departamento de la guajira.

Población 67 funcionarios respondieron los cuestionarios 30 personas.

Instrumentos cuestionario de ambiente social (CAO).

Resultados Se calculó la correlación para las variables por medio de la prueba no paramétrica de Spearman; ya que el resultado de la prueba Kolmogorov – Smirnov (K-S) fue de 0.007, lo cual mostró que no existe una distribución norma

Normas apa 6 edición

<http://biblioteca.usbbog.edu.co:8080/Biblioteca/BDigital/142437.pdf>

Desmotivacion y absentismo laboral.
Psicologos, D. S. (2021). Desmotivacion y absentismo laboral. <i>De salud Psicologos</i> .
Base de datos Dsaludpsicologos.es
El objetivo es dar conocer las causas más comunes de la desmotivación laboral.
Tipo de estudio Metodología N.A Participantes N.A Población N.A Instrumentos N.A Resultados N. A
Normas apa 6 edición
https://desaludpsicologos.es/desmotivacion-y-absentismo-laboral/

Ley 1090 de 2006 Diario Oficial No. 46.383 de 6 de septiembre 2006
REPÚBLICA, C. D. (6 de septiembre de 2006). <i>Diario Oficial No. 46.383</i> . Obtenido de LEY 1090 DE 2006.
Base de datos Poli.instricture.com
El objetivo decretos y normas para el profesional en psicología

Tipo de estudio
Metodología descriptiva
Participantes N.A
Población N.A
Instrumentos N.A
Resultados N. A
Normas apa 6 edición
https://poli.instructure.com/courses/22267/files/19623984?module_item_id=772172

Teorías de las expectativas de Vroom: formulas y ejemplos.
Sanchis, S. (2020). <i>Teorías de las expectativas de Vroom</i> . España: Psicología-Online.
Base de datos
Psicología-online.com
El objetivo es dar a conocer cuáles fueron las aportaciones de la teoría de las expectativas de Vroom.
Tipo de estudio
Metodología descriptiva.
Participantes N.A
Población N.A
Instrumentos fuentes de investigación
Resultados N. A

Normas apa 6 edición

<https://www.psicologia-online.com/teoria-de-las-expectativas-de-vroom-formula-y-ejemplos-5118.html>

The organizational climate and its correlation with the quality of service in a higher education institution.

Sotelo Asef, J. G., & Figueroa González, E. G. (2017). The organizational climate and its correlation with the quality of service in a higher education institution.

Iberoamericana para la investigacion y el desarrollo educativo.

Base de datos

Redalyc.org

El objetivo analizar la correlación significativa entre la variable clima organizacional y la variable calidad de servicio.

Tipo de estudio

Metodología no experimental, cuantitativa, correccional y transversal.

Participantes 52 docentes y administrativos.

Población 52 empleados trabajadores por diferentes planteles

Instrumentos tabla por composición de población creación propia de autor.

Resultados por medio de tablas y gráficos se mostraron resultados sobre clima organizacional y la variable dependiente de la calidad en el servicio.

Normas apa 6 edición

<https://www.redalyc.org/pdf/4981/498154006021.pdf>

Codigo etico del psicologo en Colombia
Universitaria, P. G. (2021). <i>Codigo Deontologico (Etica del Psicologo)</i> . Bogota (Colombia) .
Base de datos Redalyc.org
El objetivo códigos de ética y compromiso para el profesional de psicología.
Tipo de estudio Metodología descriptiva. Participantes Profesionales en Psicología Población Psicólogos/as Instrumentos Códigos registrados para el respectivo compromiso del profesional en Psicología Resultados N. A
Normas apa 6 edición https://www.redalyc.org/pdf/805/80532121.pdf

Clima organizacional en el bienestar psicologico de los empleados
Yoilen Dayani Quiroz Sanabria, Y. V. (2020). <i>CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL BIENESTAR PSICOLOGICO DE LOS EMPLEADOS</i> . Barrancabermeja/Santander: Repository.
Base de datos

Repository
Objetivo definir clima organizacional y su atmosfera psicológica y social que envuelve los ambientes laborales.
Tipo de estudio Metodología cualitativa-descriptiva Participantes N.A Población N.A Instrumentos libros, artículos y fuentes de investigación Resultados fueron en orden de autor, año de publicación, lugar y aspectos relevantes frente a variables que influyen en el clima organizacional.
Normas apa 6 edición https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/20384/1/2020_clima_organizacional.pdf