

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
LA MOTIVACION COMO FACTOR DETERMINANTE EN EL RENDIMIENTO LABORAL
DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA ASEO COLOMBIA, MUNICIPIO DE SAN JUAN,
BOLIVAR, EN EL PERIODO DE ENERO A MARZO DE 2021

PRESENTA:

DANITH PATRICIA CERPA CERPA 1221730027
JAIRO HUMBERTO JIMENEZ SARAY CODIGO 1421024425
JANN CARLOS FERNANDEZ SALAS CODIGO 1330650255
KAREN ARELYS CARDENAS CODIGO 1711026364
MARIA LEIDI MUÑOZ MUÑOZ CODIGO 1711027069

SUPERVISOR:

CAROLINA GOMEZ GONZALEZ. MGS.

BOGOTÁ, MAYO DE 2021.

TABLA DE CONTENIDO

Resumen.....	5
Capítulo I.....	6
Descripción del contexto general del tema.....	6
Planteamiento del problema.....	7
Pregunta de investigación.....	7
Hipótesis.....	8
Objetivo general.....	8
Objetivos Específicos:	8
Justificación.....	8
Capítulo II	9
Marco referencial.....	9
Marco conceptual	9
Marco teórico	9
Marco referencial o empírico.....	10
Capítulo III.....	20
Metodología	20
a. Tipo y diseño de investigación:	20
b. Participantes.....	20
c. Instrumento de recolección de datos.....	21
d. Estrategia de Resultados	21
e. Consideraciones éticas	21
Capítulo IV.....	22
Resultados.....	22
Análisis de resultados.....	22
Discusión	29
Conclusiones.....	32
Limitaciones	33
Recomendaciones	34
Referencias.....	34
Anexos.....	37

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Factores de Satisfacción e Insatisfacción.....	9
Tabla 2. Información general encuesta	20

LISTA DE GRAFICAS

Gráfica 1. Distribución encuestados por rango de edad y sexo.	22
Gráfica 2. Distribución por áreas.	23
Gráfica 3. Resultados pregunta 1. ¿El supervisor o jefe inmediato demuestra interés o se preocupa por mi como persona?	23
Gráfica 4. Resultados pregunta 2. ¿La empresa para la cual trabajo me hace sentir que mi labor es importante?	24
Gráfica 5. Resultados pregunta 3. ¿Considero que tengo una remuneración apropiada para las funciones que hago?.....	25
Gráfica 6. Resultados pregunta 4. ¿Mis sugerencias y opiniones se tienen en cuenta?	25
Gráfica 7. Resultados pregunta 5. ¿La empresa me otorga los implementos y productos necesarios para poder cumplir con mis labores?.....	26
Gráfica 8. Resultados pregunta 6. ¿En el último mes he recibido felicitaciones o reconocimiento por mi trabajo?	27
Gráfica 9. Resultados pregunta 7. ¿Mis compañeros están comprometidos para realizar un trabajo con calidad?	27
Gráfica 10. Resultados pregunta 8. ¿He tenido la posibilidad de participar en algún tipo de convocatoria para otro cargo dentro de la empresa?.....	28
Gráfica 11. Resultados pregunta 9. ¿La empresa ha promovido algún estímulo económico por mi buen desempeño?	28
Gráfica 12. Resultados pregunta 10. ¿Me siento satisfecho(a) con las condiciones de salario y beneficios que me da la empresa?.....	29

LISTADO DE ANEXOS

Anexo 1. Encuesta	37
Anexo 3. Consentimientos informados.....	40
Anexo 4. Evidencias	67
Anexo 5. Matriz Resumen de investigación Bibliográfica	73
Anexo 6. Formato multimedia	73

Resumen.

Actualmente, la Motivación toma gran importancia para las organizaciones, al ser aplicada e implementada correctamente dentro de la estructura organizacional, aportara un valor significativo en la conducta y manera en que sus colaboradores ejerzan sus responsabilidades, logrando un mayor grado de productividad; por lo que siempre será esencial alcanzar el máximo potencial y los objetivos establecidos ya sea de manera colectiva o individual, para esta última logrando una satisfacción plena de cada persona en sentirse identificado y apasionado por su labor.

Con base en lo anterior, esta investigación de enfoque cuantitativo tiene como propósito analizar la influencia de la motivación en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Aseo Colombia S.A, ubicada en el municipio de San Juan (Bolívar), Colombia, con la que se pretende identificar los factores que impactan en las actitudes y comportamientos del trabajador al asumir sus responsabilidades, la manera en que el grado de motivación influye en su desempeño laboral y como la empresa analizada pueda mantener adecuados niveles de motivación, que le permitan asegurar que los objetivos y los valores de cada empleado correspondan con la misión y la visión establecidos en esta.

Palabras clave: Motivación, desempeño, bienestar, productividad, clima laboral, talento humano, beneficios, estímulo.

Capítulo I

Introducción

Los contextos laborales, encierran diferentes situaciones que afectan positiva o negativamente la productividad, ambiente laboral y las relaciones interpersonales, uno de ellos es la motivación laboral esta se define como el entusiasmo, el nivel de energía, esa felicidad con la que realiza la labor, el compromiso y la cantidad de creatividad que un empleado aporta día a día a una organización. Es entonces, cuando la motivación hace parte de un elemento crucial dentro de las organizaciones, considerando que esta permite mantener una conexión real entre el empleado y la organización, la actitud y compromiso del trabajador, dependerán del grado de motivación o satisfacción que se encuentre el empleado.

Por ello las empresas deben procurar mantener niveles de motivación en su talento humano, revisar los procesos que se dan al interior de las empresas, considerar siempre que uno sus activos más importantes es su recurso humano, en la medida que este realice las actividades laborales en ambientes donde sean motivados, se verá reflejado en la productividad de la empresa.

Descripción del contexto general del tema.

Actualmente las organizaciones afrontan un sin número de desafíos relacionados con la gestión de su talento humano y las acciones que debe implementar para optimizar el desempeño laboral de sus trabajadores, es un hecho que indicadores tales como el ausentismo laboral, satisfacción laboral y rotación de personal, impactan de manera positiva o negativa en todas las organizaciones, de allí la importancia de la motivación laboral.

La motivación laboral se define como el entusiasmo, el nivel de energía, esa felicidad con la que realiza la labor, el compromiso y la cantidad de creatividad que un empleado aporta día a día a una organización. Es entonces, cuando la motivación hace parte de un elemento crucial dentro de las organizaciones, considerando que esta permite mantener una conexión real entre el empleado y la organización, la actitud y compromiso del trabajador, dependerán del grado de motivación o satisfacción que se encuentre el empleado.

Los investigadores y profesionales del área organizacional tienen su atención puesta en las

condiciones de trabajo, en las necesidades de los empleados incluyendo que tan motivados están, siendo este un factor importante en el rendimiento laboral de una organización. (Díaz, 2009)

En ese sentido, la motivación del capital humano es fundamental para una organización ya que el rendimiento laboral nos ayuda a generar ingresos, los empleados que están satisfechos ayudan voluntariamente a sus compañeros de trabajo y cooperan con la organización por lo que hacen su mayor esfuerzo para resolver situaciones en menor tiempo. (Giacomozzi, 2008)

Surgen algunas variables que están relacionadas con la motivación, como: Estímulo (causa), necesidad (deseo, tensión o inconformidad) y objetivo.

Como también tenemos 4 principales causas de la desmotivación laboral, como:

Logros que no se les da la debida importancia, Un clima laboral en malas condiciones, Insatisfacción laboral, Mala comunicación, Las cuales estudiaremos a profundidad para lograr una mejor motivación en los empleados.

La presente investigación se llevará a cabo desde un enfoque cuantitativo, realizando encuestas de manera virtual, a los empleados de la empresa Aseo Colombia, ubicada en San Juan de Bolívar, Colombia

Planteamiento del problema

En Colombia y en el mundo, el rendimiento laboral, es una gran preocupación de las empresas para alcanzar sus objetivos, sin embargo, la motivación en el trabajo es un aspecto que no siempre las empresas tienen en cuenta, solo les interesa que el empleado produzca como una máquina, sin considerar las diferentes dimensiones del ser humano, que merecen ser tenidas en cuenta, fortalecer y revisar. La falta o poca motivación laboral puede convertirse en un factor determinante en el rendimiento laboral, los empleados, trabajarían solo por recibir una remuneración económica, mas no por satisfacción personal.

Pregunta de investigación.

¿Cómo impacta la motivación en la productividad de los trabajadores de la empresa, Aseo Colombia SA, en el municipio de San Juan, ¿Bolívar?

Hipótesis

Los factores extrínsecos, son fundamentales para el desempeño, la motivación y la productividad, de los empleados de la empresa, Aseo Colombia SA, en el municipio de San Juan, Bolívar.

Objetivo general.

Identificar el impacto de la motivación en la productividad de los empleados de la empresa Aseo Colombia SA en el municipio de San Juan Bolívar.

Objetivos Específicos:

1. Explorar los programas o incentivos de motivación implementados en la empresa.
2. Conocer la percepción de los empleados respecto de los incentivos establecidos en la empresa.
3. Establecer la relación de los incentivos motivacionales implementados por la empresa y el rendimiento de los empleados.

Justificación.

Es por esto que, la investigación sobre la motivación como factor determinante del rendimiento laboral de los empleados de la empresa Aseo Colombia, ubicada en el municipio de San Juan, Bolívar, adquiere gran importancia ya que la motivación laboral está muy relacionada con el desempeño de cada trabajador y a su vez el compromiso de mantener día tras día la productividad y crecer en un buen ambiente laboral.

Para el campo profesional del psicólogo es de gran importancia conocer de forma específica todos los factores que influyen de manera positiva en un empleado, para que de esta manera el área de talento humano de la empresa desarrolle estrategias apropiadas para dirigir el capital humano, de manera que se logre satisfacción en el empleado y a la vez mayor productividad.

Capítulo II

Marco referencial

1.Marco referencial

1.1.Marco conceptual

Entraremos a definir los principales conceptos: motivación, rendimiento laboral, empleados, empresa, para comprender la investigación y el marco referencial a

Con relación a la motivación tenemos que se encuentra definida por el Diccionario de la lengua Española como “Acción y efecto de motivar.” además, nos da otra definición la cual nos menciona que es el “Conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona.” (REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, 2014)

También tenemos la definición aportada por García Sanz que nos menciona “La motivación laboral será la fuerza que estimule al trabajador para conseguir satisfacer sus propias necesidades y alcanzar unos objetivos a través del desarrollo de su trabajo.” (Sanz, 2012), además López Mas nos menciona en siguiente término “La motivación, dentro del ámbito laboral, es definida actualmente como un (MAS, 2005)proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados.”

Es importante también entrar a definir el termino Rendimiento Laboral, Jaén Díaz en su tesis Doctoral nos menciona

“(…) que detrás del rendimiento laboral de cualquier trabajador, existen muchas variables, así como complejas relaciones entre las mismas, pero los aspectos que parecen

revelarse como determinantes del comportamiento en el trabajo son: la personalidad y motivación de cada persona y las percepciones individuales que tenga respecto a los distintos factores psicosociales provenientes de su entorno laboral inmediato. (...)” (Díaz, 2010).

Por otra parte, tenemos la definición que nos aporta el Diccionario Panhispánico del español jurídico de la siguiente manera,

“Rendimiento consistente en las contraprestaciones o utilidades, cualquiera que sea su denominación o naturaleza, dinerarias o en especie, que deriven directa o indirectamente del trabajo personal o de la relación laboral o estatutaria y no tengan el carácter de rendimientos de actividades económicas.” (ESPAÑOLA, 2020)

Es importante también definir el termino **empleados**, inicialmente miraremos un concepto del diccionario de la lengua española que nos menciona lo siguiente

“Persona que desempeña un destino o empleo.” (REAL ACADEMIA ESPAÑOLA , 2014),

siendo una definición muy básica y adecuada para lo investigado, también es conveniente mirar la definición desde otro punto de vista, por su cuenta la Organización Internacional del Trabajo nos menciona que los “Empleados: son todos aquellos trabajadores que tienen el tipo de empleo definido como «empleos asalariados».” (Organización Internacional del Trabajo, 2001)

Seguidamente Vizcarra Cifuentes en su diccionario de economía nos define el termino **empresa** de la siguiente manera, “**empresa**. Institución que se encarga de combinar los factores productivos con el objetivo de producir un bien o un servicio que corre riesgos y, en compensación, obtiene beneficios. //Organización que cuenta con los medios adecuados para

alcanzar un fin económico. // Grupo de personas que, de común acuerdo, constituyen una asociación con el propósito de realizar alguna actividad económica. //sociedad mercantil o industrial fundada para llevar a cabo negocios o proyectos de importancia. //Persona jurídica o entidad legal que tiene personalidad y existencia independientes a las de sus accionistas.”

(Cifuentes, 2014)

Teniendo claros los conceptos más fundamentales a tenerse en cuenta en nuestra investigación podemos continuar.

1.2. Marco Teórico.

La motivación, dentro del ámbito laboral.

Podemos mencionar según Solano Bes que,“(…) la motivación sería: el motor que nos permite llevar a cabo nuestras acciones o como diría Maslow es el impulso que permite satisfacer las necesidades de un ser humano. Ya sea en el mundo laboral u organizacional, como en la vida diaria, para que una persona lleve a cabo una acción, requiere estar motivada para hacerla. (…)”

(Bes, 2015)

También nos menciona Solano Bes con respecto a los factores de la motivación dentro de una organización que,“(…) En una organización, la motivación desempeña un papel de vital importancia. Los trabajadores que forman el grueso y cuerpo de dicha organización son seres humanos con inquietudes, sentimientos y necesidades. Eso significa que el estar motivados o desmotivados incidirá directamente sobre la efectividad de su trabajo. “ (Bes, 2015)

Factores internos de la motivación laboral

Manjarrez Fuentes , Boza Valle, & Mendoza Vargas Citan a Tobando con respecto a, “Los factores internos de la motivación están relacionados con la búsqueda de la realización personal y la fidelidad con los propósitos procuran placer en el trabajo: estimulan la pasión, la paciencia y la perseverancia, imprescindibles para crecer como persona y en el ámbito de la organización. Con el estímulo de estas aptitudes, la producción y la calidad de los bienes y servicios se convierte en un factor influyente para alcanzar mayor rendimiento en el mercado donde se encuentre la organización. Lo que es posible gracias al enriquecimiento de trabajo a través de una eficaz utilización del talento humano son factores que motivan al individuo a emplear su propio potencial y a desarrollarse a lo largo de su vida (Tobando, 2018).”

(Manjarrez Fuentes , Boza Valle, & Mendoza Vargas, 2020)

Factores Externos de la Motivación Laboral

También nos mencionan con respecto a, “Los factores de carácter externo se identifican por la presión y las exigencias de los clientes, la competencia, la imagen empresarial, entre otros, en tanto que los internos, de orden motivacional comprenden la mejora de los procesos de trabajo interno, que permiten ofrecer productos, y servicios a los consumidores, se añaden a estos los factores medio ambientales. Los internos, como puede observarse revisten especial importancia y son determinantes a la hora de generar la producción de la empresa.”

(Manjarrez Fuentes , Boza Valle, & Mendoza Vargas, 2020)

La motivación laboral es importante puesto que el trabajo realizado en estos tiempos busca una estrategia para compensar al colaborador de tal manera que se sienta satisfecho y lograr una mayor productividad.

Al hablar de motivación hay varios exponentes entre ellos el psicólogo Frederick Herzberg con la teoría de los dos factores (1959), la motivación e higiene, donde plantea la existencia de estos factores para orientar el comportamiento de las personas dentro del ámbito laboral, según Tabla 1.

Tabla 1. Factores de Satisfacción e Insatisfacción.

FACTORES MOTIVACIONALES (De satisfacción)	FACTORES HIGIENICOS O EXTRINSECOS (De insatisfacción)
Como se siente el individuo en relación al cargo	Como se siente el individuo en relación a la empresa.
1.El trabajo en si	1.Las condiciones de trabajo
2.Realizacion	2.Administracion de la empresa
3.Reconocimiento	3.Salario
4.Progreso profesional	4.Relaciones con el supervisor
5 Responsabilidad	5.Beneficios y servicios sociales

Fuente: elaboración propia, mayo 2021

Frederick Irving Herzberg, es una de los personajes más influyentes del campo de la psicología industrial y organizacional y fundador de las teorías de los dos factores de la motivación y del enriquecimiento del trabajo, Manso Pinto nos menciona lo siguiente con referencia a los principales aportes de Herzberg,

“La secuela más importante de la teoría de la motivación-higiene fue permitirle a Herzberg presentar al mundo empresarial dos revolucionarias ideas. La primera de ellas, que, siendo la satisfacción y la insatisfacción laboral dos dimensiones distintas e independientes, las estrategias motivacionales que se habían venido empleando, tales como mejorar las relaciones humanas, aumentar los incentivos salariales, y establecer condiciones adecuadas de trabajo, eran incorrectas; tales elementos no generan una mayor motivación, cuando mucho solo actúan previniendo o eliminando la insatisfacción. La segunda idea fue sostener que el solo aumento de los salarios, sin que la gerencia se preocupara de las condiciones en que se realizaran las tareas, no sirve para motivar. De acuerdo con Herzberg, en la medida que el dinero se convierte en un factor estándar en el trabajo, pierde inmediatamente su capacidad motivadora, pudiendo engendrar una peligrosa semilla entre los empleados: incentivarlos a abrigar mas altas expectativas respecto del periodo venidero de reajustes salariales” (Pinto, 2002)

Los factores motivacionales o intrínsecos están bajo el control de la persona relacionándose con la labor que desempeña, las tareas asignadas y los deberes según el cargo. Estos factores motivacionales producen satisfacción duradera y aumenta la productividad con excelencia.

Según Herzberg la satisfacción en un cargo es función de las actividades diseñadas con

contenido retador y estimulante para que la persona se desempeñe.

Los factores de higiene van enfocados principalmente en contexto donde se produce el trabajo y afecta o desmotiva cuando no están presentes, o no son suficientes según la labor de cada individuo. La ausencia de estos factores puede desencadenar aspectos no deseables como ansiedad, conflictos laborales, disminución de expectativas en la compañía y sentimientos de cierto nivel de explotación.

La investigación de Herzberg revela que si estos factores extrínsecos son óptimos promueven la satisfacción y evitan la insatisfacción laboral.

Tenemos diferentes teorías de motivación entre ellas encontramos las siguientes según nos indica López Mas,

“Existen muchas teorías de la motivación cada una de ellas explica, en cierta medida, lo que las personas piensan les resulta importante y que está ocurriendo en su derredor. Las teorías de la motivación difieren en cuanto al factor que consideran tiene mayor importancia para lograrla motivación, y con esta base realizan los pronósticos adecuados. La Teoría de las Necesidades y la Teoría de la Equidad se refieren a las satisfacciones e insatisfacciones de las personas. La teoría de los Refuerzos se refiere a que las consecuencias de una conducta específica pueden afectar su repetición. La Teoría de las Expectativas detalla el proceso mediante el cual las personas pueden optar por distintas acciones alternativas, en base a sus expectativas de lo que obtendrán de cada conducta. La Teoría de las Metas se concentra en el proceso de establecerlas y la forma en que las metas mismas afectan la motivación. No obstante, estas cinco posiciones tienen en común el papel crucial de la conciencia de la persona en cuanto a lo que le resulta importante y

las circunstancias en las que trabaja.” (MAS, 2005)

Clima Laboral

Otro aspecto que debemos tener en cuenta es el **clima laboral**, un aspecto de gran relevancia pues es fundamental con el fin de garantizar un buen ambiente de trabajo y así un buen rendimiento en las labores y respectivamente un buen estado emocional de los trabajadores.

“El clima laboral es el conjunto de circunstancias o condiciones que rodean a una persona en su entorno laboral. El clima laboral va influir directamente en el grado de satisfacción y motivación de los trabajadores y, por ello, en la productividad de la empresa y en la consecución de sus objetivos. El clima laboral depende de una diversidad de factores:

- Los procedimientos de los directivos o gerentes.
- El comportamiento de los trabajadores, desde el desarrollo de su trabajo como en las relaciones con sus compañeros y con la empresa.
- Las características del lugar en el que se desarrolla el trabajo: temperatura, iluminación, mobiliario, ergonomía, etc. Cada vez se invierte más capital en conocer y mejorar el clima donde se desarrolla el trabajo, debido a que tiene una relación estrecha con la satisfacción, motivación y el rendimiento de los trabajadores.” (Sanz, 2012)

Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow

“De acuerdo con la visión de las necesidades individuales de Maslow (.1943), podemos decir que existe satisfacción laboral cuando las necesidades del individuo se alcanzan por medio del trabajo y de su entorno. Las necesidades se pueden estudiar atendiendo a su jerarquía en cinco categorías, que escalonadas cíclicamente de menor a mayor importancia según Díez de Castro y Redondo López (1996), son:

1. Fisiológicas: necesidades vinculadas con la propia supervivencia.
2. De seguridad: necesidad de protegerse contra las amenazas y de buscar un cierto grado de estabilidad en la vida y en el trabajo.
3. Sociales: necesidad de amistad, afecto, aceptación en interacción con otras personas (amigos, compañeros, etc.).
4. De estima: necesidad de reconocimiento propio (. logro, competencia en el trabajo, confianza ante los demás y autonomía) y externo (prestigio, reputación, estatus y aprecio).
5. De autorrealización: necesidad de experimentar sentimientos de desarrollo de todo el potencial que posee un individuo.” (Bonillo Muñoz & Nieto González, 2002)

Gómez Vélez, nos menciona en su investigación sobre calidad de vida laboral lo siguiente

“Se puede concluir que el término “calidad de vida laboral” describe la preocupación existente en torno al bienestar y la salud de todos los empleados para que estos desempeñen óptimamente sus tareas y obtengan un equilibrio entre el trabajo y la vida personal y familiar. Actualmente dicho término incluye también aspectos físicos, ambientales y psicológicos del lugar de trabajo.” (VÉLEZ, 2010)

Nos menciona Peña Rivas & Villón Perero, en su investigación sobre Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional, con respecto a la motivación laboral lo siguiente,

“La motivación laboral se puede entender como el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo. Es la voluntad que caracteriza al individuo a través del esfuerzo propio a querer alcanzar las metas de la organización ajustado a la necesidad de satisfacer sus propias necesidades. Es decir, es el impulso de satisfacer las necesidades que se haya presente en el empleado en la autorrealización, mejores condiciones laborales y satisfacción de necesidades personales, vienen a ser el detonante que producirá la reacción en el empleado a fin lograr esa máxima sensación de confort que produce la realización o cristalización de la meta planteada.” (Peña Rivas & Villon Perero, 2017)

Alvarez Collazos cita Shultz (2014), donde nos menciona su perspectiva referente a las teorías de motivación en la literatura de conducción y comportamiento organizacional.

“las teorías de motivación en la literatura de conducción y comportamiento organizacional representan los intentos de los investigadores de entender los procesos que hacen que las personas actúen productivamente en el contexto de la relación laboral, en beneficio de sus empleadores. Estas teorías intentan desarrollar herramientas que permitan a los gerentes hacer que el comportamiento de sus empleados sea rentable y dirigido hacia el logro de los objetivos de la organización” (Collazos, 2016)

Marco empírico

Para desarrollar el presente trabajo iniciaremos con las investigaciones previas y antecedentes en general que se consideren válidos para el estudio de proyecto de investigación.

A nivel internacional es importante destacar la investigación realizada por el grupo de investigación Universidad y Sociedad de Quevedo Ecuador, titulada “La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón”, año 2020, la investigación realizada tenía como propósito hacer un diagnóstico de la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo. La metodología manejada fue descriptiva. Se utilizaron métodos teóricos como el analítico sintético y el histórico lógico; los instrumentos utilizados fueron entrevistas y cuestionarios, la información fue procesada estadísticamente usando el paquete estadístico SPSS 22.0 para Windows versión 22.0. Los resultados arrojados permitieron identificar factores de motivación comunes, así como la influencia en el desempeño laboral y la competitividad de los hoteles objeto de estudio.

En el ámbito nacional se resalta la investigación realizada por el grupo de investigación de la Universidad Pontificia Bolivariana, Facultad de Ingeniería Industrial, Escuela de Ingenierías, Bucaramanga-Colombia y la universidad Nacional de Colombia, Facultad de Minas, Departamento de Ingeniería de la Organización, Medellín- Colombia, titulada “Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones”, el cual planteo como objetivo general “identificar los factores determinantes de la productividad laboral en las pequeñas y medianas empresas (PYMES) del sector confecciones del área metropolitana de Bucaramanga en Colombia”, realizada bajo un análisis estadístico

consistió en reducir o simplificar la matriz de datos a partir del análisis factorial exploratorio, obteniendo un conjunto de factores no correlacionados entre sí que representan la estructura interna de las variables originales, la participación objeto de estudio corresponde a 46 pymes del sector confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga. Mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, con valor 0,939, Se pudo determinar el índice de confiabilidad, que indica una alta consistencia interna entre los factores analizados, y la correlación de las preguntas aplicadas en el instrumento.

Capítulo III

Metodología

a. Tipo y diseño de investigación:

La investigación se plantea realizar con un enfoque cuantitativo el cual permite realizar recolección de datos sin tener preconcebida una hipótesis, sino que esta se construye paso a paso a medida que se recolecta la información, pero a su vez permite que en cuanto se conciba una idea central de la situación podamos cuantificar datos que describan y expongan las variables identificadas. (Garcia, 2010)

Las preguntas cerradas son fundamentales para recopilar las respuestas de nuestros encuestados dentro de un marco limitado de opciones. Las preguntas cerradas son la base de todas las técnicas de análisis estadístico aplicadas en cuestionarios y encuestas. (QuestionPro Software de Encuestas, 2021)

b. Participantes

Tabla 2. Información general encuesta

Aplicación	Fecha 18 mayo 2021
Casos (n° de empleados encuestados)	25 empleados con edades de 25 a 50 años

Nivel de estimación	Empresa Aseo Colombia SA en el Municipio de San Juan Bolívar
Población objetivo	25 personas de las distintas áreas (administrativas y operativas), de ambos sexos; que son empleados en la empresa Aseo Colombia SA.
Tipo de encuesta	Encuesta virtual con preguntas cerradas en el siguiente link: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSelq2nSLu8wY0Ts8QHAHBvhpYwlaZyEPr1JILxT2fvWAHYeg/viewform?usp=sf_link
Diseño muestra	Muestreo sistemático (Encuesta con preguntas cerradas)
Error	No se refleja margen de errores.
Operativo de levantamiento y procesamiento	En esta actividad participan: cinco compañeros vamos a realizar las encuestas y tendremos el cargo de encuestadores y una persona encargada de la supervisión. En la etapa de análisis y digitación participan un compañero y es el que va a realizar el análisis de los datos estadísticos, el cual tendrá el cargo de analista.

Fuente: elaboración propia, mayo 2021

c. Instrumento de recolección de datos

Se realiza encuestas virtuales por medio de un link en el cual se incluyen preguntas cerradas de tipo cuantitativo que permitan abordar un rango amplio de hipótesis. (Rodríguez, 2017).

d. Estrategia de Resultados

La información será analizada mediante Excel, haciendo uso de las herramientas brindadas por el programa que nos permitirá analizar los datos obtenidos en las encuestas acorde a los niveles de satisfacción manifestados por los empleados, para poder tener así una perspectiva más clara de dichos niveles, a través de tablas y gráficas.

e. Consideraciones éticas

Según la Ley 1090 de 2016 y la Resolución 8430 de 2003, en consideración a ellas durante el desarrollo de la presente investigación se preservó los derechos de la población objeto de la misma, se les explico ampliamente cuales eran los fines de la investigación de igual manera su aprobación para participar a través de la firma del consentimiento, ratificándoles que el manejo de la información suministrada es de carácter confidencial, solo tendrá uso pedagógico en la realización del proyecto.

Capítulo IV

Resultados

Análisis de resultados

El instrumento aplicado conto con un total de 10 preguntas planteadas mediante el modelo de escala de Likert, más 3 preguntas de información general, en el que participo un total de 25 personas, encontrándose los siguientes resultados:

Dentro de la población encuestada la distribución por edad se representa en el siguiente gráfico, caracterizándose que el 64% de los encuestados se encuentra en un rango de edad de entre los 18 a 35 años. Respecto a la distribución por género, es importante resaltar que el 64% de la muestra encuestada corresponde al género femenino contra un 36% del sexo masculino. (16 mujeres y 9 hombres respectivamente).

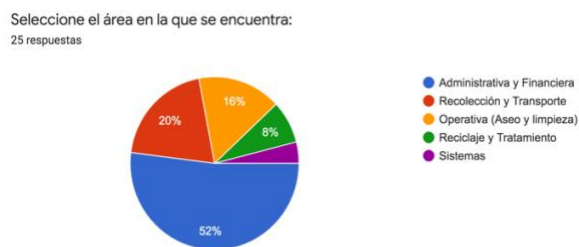
Gráfica 1. Distribución encuestados por rango de edad y sexo.



Fuente: elaboración propia con base en los resultados de la encuesta aplicada

Respecto a la distribución por áreas, el área que conto con mayor participación es el área Administrativa y Financiera con un 52%, Recolección y transporte un 20%, Operativa 16%, Reciclaje y tratamiento 8% y Sistemas el 4%.

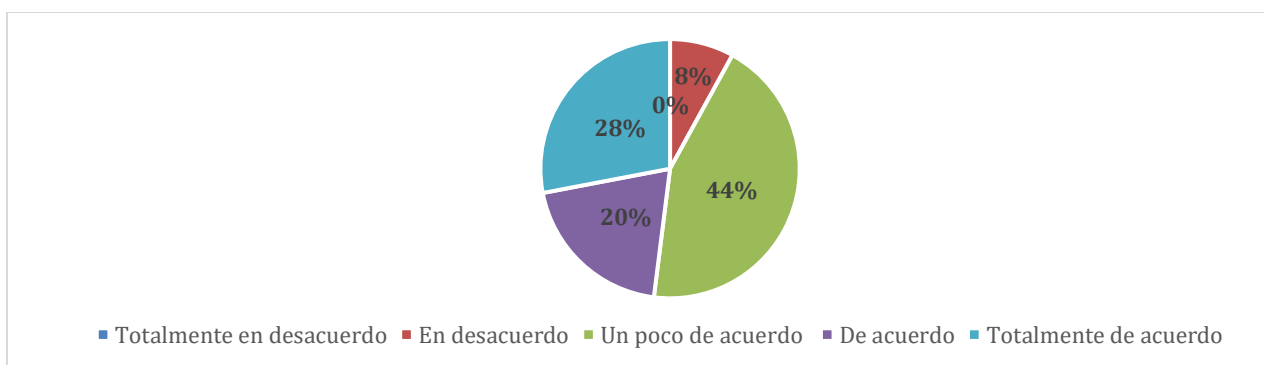
Gráfica 2. Distribución por áreas.



Fuente: elaboración propia con base en los resultados de la encuesta aplicada.

En cuanto a los resultados a las preguntas realizadas se observa lo siguiente. Al analizar la pregunta 1 ¿El supervisor o jefe inmediato demuestra interés o se preocupa por mi como persona?, se obtuvieron los resultados detallados en la *Gráfica 3*, se destaca que la mayoría de los empleados que respondieron la encuesta se encuentra *Un poco de acuerdo* con un 44%, lo que evidencia que los colaboradores no se del todo sienten respaldados por sus jefes mostrando algo de desinterés por estos, situación que puede ocasionar una falta de comunicación entre las partes y que las relaciones laborales no sean las mejores, además el colaborador al no sentir respaldo por su jefe no podrá afianzar su seguridad y autoconfianza, afectando el desempeño en sus labores.

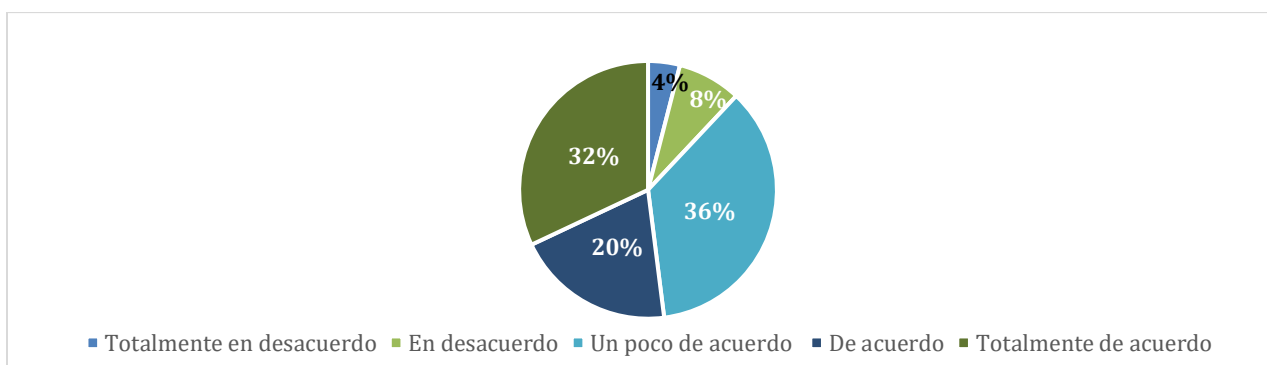
Gráfica 3. Resultados pregunta 1. ¿El supervisor o jefe inmediato demuestra interés o se preocupa por mi como persona?



Fuente: elaboración propia con base en los resultados de la encuesta aplicada.

La pregunta 2 ¿La empresa para la cual trabajo me hace sentir que mi labor es importante?, registro los resultados que se muestran en la *Gráfica 4*, se destaca que para esta pregunta los resultados se encuentran muy divididos el 36% opina estar *Un poco de acuerdo*, el 32% está *Totalmente de acuerdo* y el 20% *De acuerdo*, mientras que el 8% y 4% opino estar *En desacuerdo* y *Totalmente en desacuerdo* respectivamente. Esto evidencia que parte de los colaboradores valoran que la empresa considere importante la labor que realizan, aspecto que influye en la actitud con la que asuman los empleados la ejecución de sus actividades, si estos sienten que su trabajo es reconocido, asumirán con mayor compromiso y disposición sus funciones.

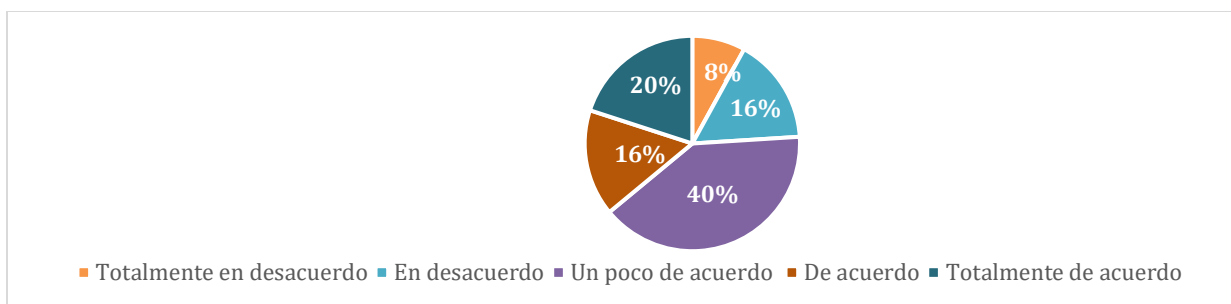
Gráfica 4. Resultados pregunta 2. ¿La empresa para la cual trabajo me hace sentir que mi labor es importante?



Fuente: elaboración propia con base en los resultados de la encuesta aplicada.

Analizando los resultados de la pregunta 3 ¿Considero que tengo una remuneración apropiada para las funciones que hago?, según la *Gráfica 5* los datos que se destacan es que la mayor parte de los empleados están *Un poco de acuerdo* 40% mientras que el 20% está *Totalmente de acuerdo*, aunque existe un porcentaje que está conforme con la remuneración que reciben, existe cierto grado de insatisfacción en una parte de los empleados con respecto a su remuneración laboral con base a las funciones a cargo, este aspecto puede impactar negativamente en la motivación de los empleados, si no existe una justa remuneración salarial probablemente los empleados no estén a gusto en la empresa y no se sientan identificados con la cultura organizacional de la misma.

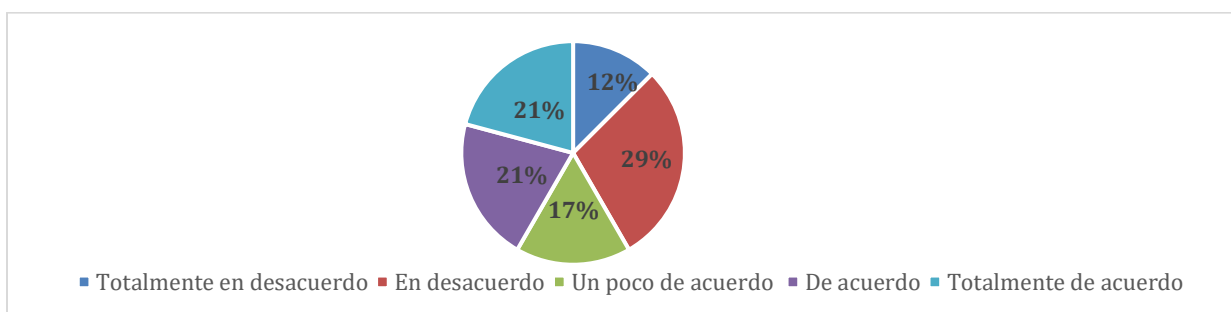
Gráfica 5. Resultados pregunta 3. ¿Considero que tengo una remuneración apropiada para las funciones que hago?



Fuente: elaboración propia con base en los resultados de la encuesta aplicada.

En cuanto, a la pregunta 4 ¿Mis sugerencias y opiniones se tienen en cuenta?, en los resultados según lo detalla la Gráfica 6 se observa que existe una discrepancia en los resultados, pues a pesar que el mayor porcentaje se centra en la respuesta *En desacuerdo* 29%, a su vez un 21% opina estar *De acuerdo*, estos resultados nos demuestra que los empleados consideran que cuentan objetiva participación dentro de la empresa, lo que relega sus opiniones y sugerencias, las cuales no son tomadas en cuenta, siendo importante que la empresa promueva la comunicación interna de manera asertiva, con el propósito que sus empleados puedan identificarse con la cultura organizacional y los valores de la empresa, además de estar informados y participar activamente en la toma decisiones, para que así mismo se sientan escuchados y lograr un feedback constructivo en la relación jefe-empleado, que permita fortalecer las relaciones laborales, corregir errores de manera oportuna y mejorar el desempeño de los empleados.

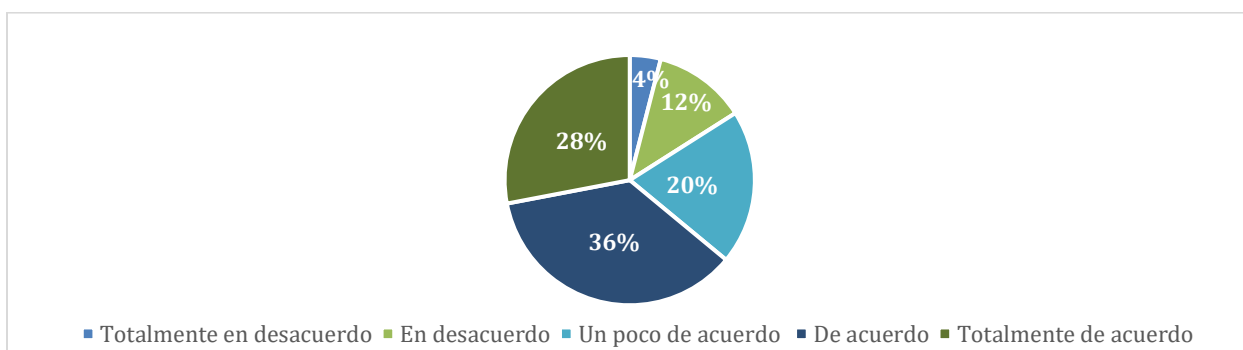
Gráfica 6. Resultados pregunta 4. ¿Mis sugerencias y opiniones se tienen en cuenta?



Fuente: elaboración propia con base en los resultados de la encuesta aplicada.

En la pregunta 5 ¿La empresa me otorga los implementos y productos necesarios para poder cumplir con mis labores?, se detalla en la *Gráfica 7* los resultados más significativos fueron el 36% respondió estar *De acuerdo*, 28% estar *Totalmente de acuerdo*, evidenciándose que la empresa ha logrado brindar las condiciones necesarias para que los empleados cumplan su labor, sin embargo es importante, que logre identificar ese aspecto que no se está cumpliendo totalmente, dado que esto puede incidir en el desempeño de sus colaboradores y afectar el ambiente laboral al no contar con los implementos o productos necesarios para ejecutar sus labores.

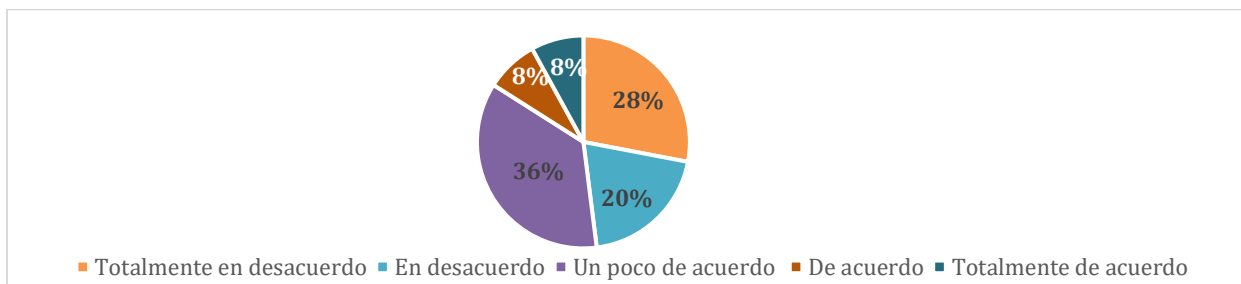
Gráfica 7. Resultados pregunta 5. ¿La empresa me otorga los implementos y productos necesarios para poder cumplir con mis labores?



Fuente: elaboración propia con base en los resultados de la encuesta aplicada.

Ante la pregunta 6 ¿En el último mes he recibido felicitaciones o reconocimiento por mi trabajo?, los resultados detallados en la *Gráfica 8* el 36% de los empleados consideran estar un *Poco de acuerdo* y el 20% *En desacuerdo*, como vemos la mayoría de los empleados encuentran que no son reconocidos o felicitados por su labor, situación que incide totalmente en la motivación del empleado y en el ambiente laboral, cuando un empleado no se siente reconocido o valorado, su desempeño no va a ser el adecuado, puede caer en errores y fallas en sus labores, impactando negativamente en los índices de productividad, por lo que es importante que dentro de la labor que ejercen los superiores como líderes de equipo sepan guiar a sus empleados, valorando y resalten sus capacidades, haciendo que su trabajo sea más satisfactorio.

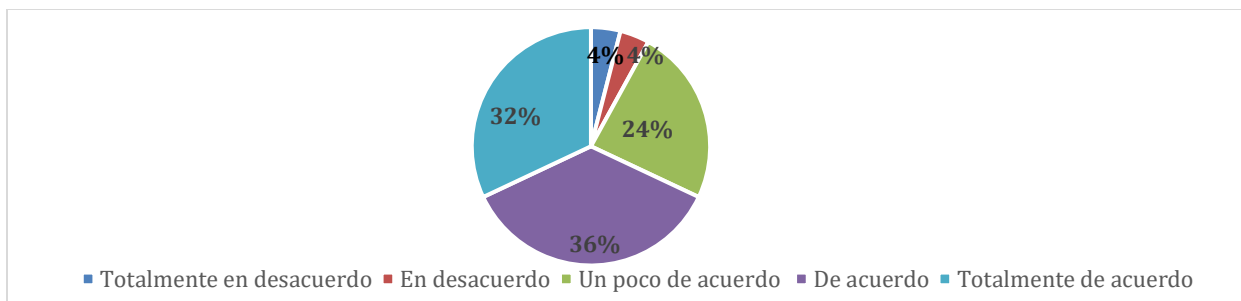
Gráfica 8. Resultados pregunta 6. ¿En el último mes he recibido felicitaciones o reconocimiento por mi trabajo?



Fuente: elaboración propia con base en los resultados de la encuesta aplicada.

En la pregunta 7 ¿Mis compañeros están comprometidos para realizar un trabajo con calidad, de acuerdo con los resultados se observa que gran parte de los empleados que participaron en la encuesta afirman estar *De acuerdo* con un 36% y *Totalmente de acuerdo* con un 32%, contra un 24% que afirman estar *Un poco de acuerdo*, estos resultados nos demuestran que en la empresa los empleados se esmeran por realizar sus funciones con disposición y compromiso, ofreciendo una labor de calidad que permita aportar al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la empresa.

Gráfica 9. Resultados pregunta 7. ¿Mis compañeros están comprometidos para realizar un trabajo con calidad?

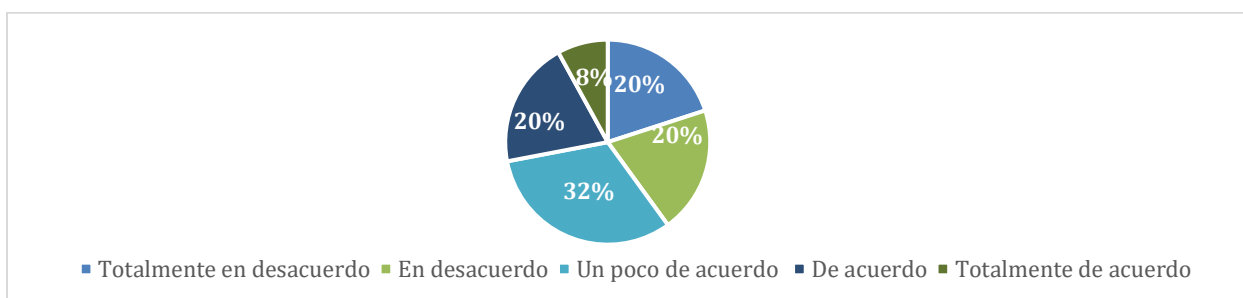


Fuente: elaboración propia con base en los resultados de la encuesta aplicada.

Frente a la pregunta 8 ¿He tenido la posibilidad de participar en algún tipo de convocatoria para otro cargo dentro de la empresa?, de los resultados detallados en la Gráfica 10 se analiza que un gran porcentaje 32% afirma estar *Un poco de acuerdo*, contra un 20% que afirma estar *Totalmente de acuerdo*, 20% está *De acuerdo* y otro 20% *Totalmente en desacuerdo*, siendo las opiniones muy divididas, sin embargo, se evidencia que existe cierto grado de inconformismo en la manera en que funciona los ascensos dentro de la empresa, los empleados perciben que no

cuentan con una significativa posibilidad de ascender dentro de la empresa, relegando sus aspiraciones profesionales, situación que puede influir en la manera como asumen su compromiso con la empresa, cayendo en un periodo de estancamiento y viéndose motivados a buscar mejores alternativas, afectando los índices de retención del talento humano de la empresa.

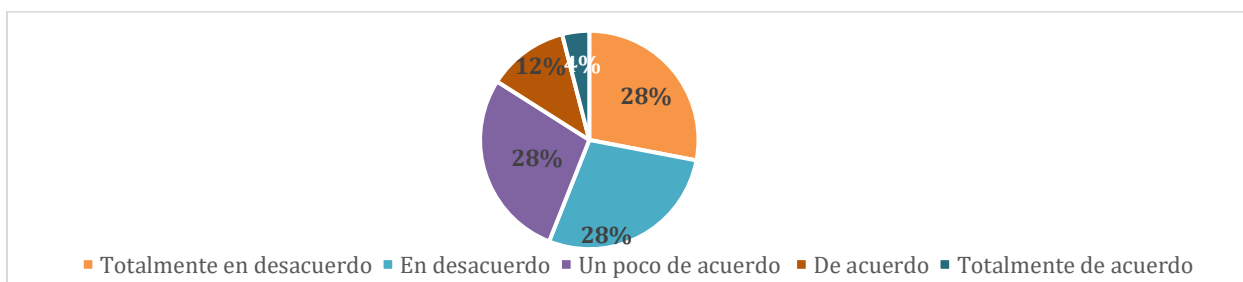
Gráfica 10. Resultados pregunta 8. ¿He tenido la posibilidad de participar en algún tipo de convocatoria para otro cargo dentro de la empresa?



Fuente: elaboración propia con base en los resultados de la encuesta aplicada.

Para la pregunta 9. ¿La empresa ha promovido algún estímulo económico por mi buen desempeño, frente a los resultados se observa que nuevamente hay una discrepancia en los mismos, el mayor porcentaje está Un poco de acuerdo 28%, contra un 28% De acuerdo y otro 28% Totalmente en desacuerdo, notándose un grado de inconformismo en la gestión de incentivos o estímulos económicos que implementa la empresa, por lo que es importante que la empresa revise su programa de reconocimientos o incentivos por la labor que desempeñan los empleados, ya sea a través de un reconocimiento, felicitación o algún tipo de compensación extra salarial (bonificaciones, auxilios, bonos recreativos), asignadas de manera objetiva y con base al desempeño meritorio del empleado.

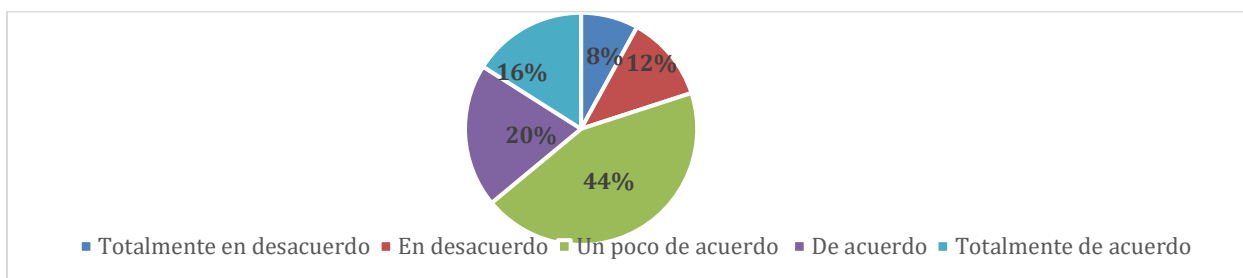
Gráfica 11. Resultados pregunta 9. ¿La empresa ha promovido algún estímulo económico por mi buen desempeño?



Fuente: elaboración propia con base en los resultados de la encuesta aplicada.

Finalmente ante la pregunta 10 ¿Me siento satisfecho(a) con las condiciones de salario y beneficios que me da la empresa?, según se muestra en la *Gráfica 10* las opiniones de los participantes se encuentran muy divididas, sin embargo el mayor porcentaje opina estar *Un poco de acuerdo* 44%, frente a un 20% *De acuerdo*, 16% *Totalmente de acuerdo* y otro 12% *En desacuerdo*, esto evidencia que parte de los empleados que participaron en la encuesta se encuentran inconformes con los salarios que reciben y los beneficios que otorga la empresa, estos no cumplen con sus expectativas, sienten que su trabajo y esfuerzo no son bien recompensados y valorados por la empresa, factores que impactan en la manera como estos asuman sus responsabilidades, es un hecho que si estos no se encuentran conformes principalmente en la remuneración, su rendimiento se verá afectado y no desempeñaran sus labores con un grado de compromiso y disposición adecuados.

Gráfica 12. Resultados pregunta 10. ¿Me siento satisfecho(a) con las condiciones de salario y beneficios que me da la empresa?



Fuente: elaboración propia con base en los resultados de la encuesta aplicada.

Discusión

El psicólogo Herzberg afirmó algo que hoy en día parecen solo frases de cajón, frases sueltas por así decirlo, pero que a lo largo de la historia industrial ha ido tomando esa importancia que parecía no existir; cabe resaltar que se ha encontrado una relación entre la satisfacción y el rendimiento, puesto que al haber satisfacción en un trabajador hay rendimiento y que, a su vez si hay rendimiento en él hay mayor nivel de satisfacción en el individuo. De ahí surgió la teoría de los factores o elementos que son: factores de higiene y factores de motivación.

Herzberg habla de estos dos elementos de manera individual, ya que los factores de higiene no dependen de los factores de motivación; por una parte, se habla de que los factores de higiene o también extrínsecos son elementos que están fuera del alcance de los individuos, son determinaciones las cuales ellos no deciden, porque son más políticas de empresas y se aíslan de sus condiciones como trabajadores en sí. Por otra parte, están los factores de motivación que si dejan fluir las decisiones intrínsecas del empleado y por lo tanto surgen una mejor viabilidad en el ámbito laboral.

De esta manera yendo pues al análisis de la encuesta virtual aquí recopilada, se puede deducir que el factor de higiene es alto en la empresa ASEO COLOMBIA S.A. habiéndose presentado cierto rango de inconformidad en los empleados al responder las preguntas también aquí formuladas, aunque en algunas de ellas son relevantes al decir que están en total acuerdo y otras no.

Los factores de higiene tales como: el salario que es proporcionado por la empresa no es adecuado para las actividades del individuo y esto genera en el ser humano un bloqueo. (Odisea-Documental, 2017)

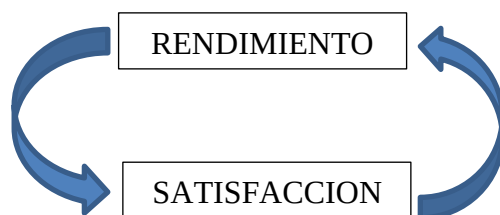
El cerebro inconsciente, es un video en el cual se puede apreciar que estar en el “modo razonable” hace que se pierdan muchas características de lo que se puede hacer; es decir en este caso el cerebro interpretó que el reconocimiento o pago no son directamente proporcionales a las actividades que desarrolla dentro de la empresa, en este documental hay un claro ejemplo de cómo funciona el cerebro , y es cuando extiendes tu brazo y levantas el pulgar y te detienes a mirar, se evidencia que el foco de ello es el pulgar y el entorno, ya sea la naturaleza, la cocina o resto de la alcoba, no existe porque tu punto se basa solo en lo consciente. Volviendo al tema cuando el empleado ha decidido razonablemente que sus condiciones no son acordes, el inconsciente hace que baje la productividad en cuanto a lo que se le pide que haga.

Basémonos en la pregunta N° 6 ¿En el último mes he recibido felicitaciones o reconocimiento por mi trabajo? En respuesta el 84% de las personas encuestadas no están conformes con sus jefes y en la atención recibida a pesar de sus esfuerzos; en una opinión muy personal podría decir que talvez evidencio cierto grado de acepción de personas, puesto que solo un 16% de ellos recibieron talvez un gracias por las labores realizadas; quiero decir que si la mayoría de los empleados desarrollaron una tarea excepcional y muy pocos recibieron una palabra de

felicitación, ¿entonces por qué no todos fueron tratados de la misma manera, si hicieron el mismo o mayor esfuerzo por un bien común, que era hacer crecer la empresa?

Herzberg ha hecho que esta teoría tenga acogida en el campo industrial y que los altos ejecutivos en la actualidad no solo se interesen en la mano de obra física producida, sino que a raíz del “descubrimiento” podríamos decir que hayan fijado que se necesita mirar más allá de los paradigmas para tener una productividad mejor cuando se incentiva al individuo desde su inconsciente.

En el factor motivacional encontramos que son elementos que están bajo el control del trabajador y no son ajenos a la manipulación; es decir cuando el trabajador es felicitado por su jefe o compañeros de oficina, esto repercute o alimenta su ego e indirectamente en su inconsciente, automáticamente esto se transforma en satisfacción para el individuo y en rendimiento para la empresa. (FEEDBACK)



La entrega de una mayor responsabilidad a los empleados se traduce en la demostración de las habilidades de estos y por ende podría haber enriquecimiento de tareas para que el individuo conozca todo el proceso que conlleva y sea más consciente del resultado final; por otra parte (Gutiérrez, 2017) en este vínculo nos describen dos clases de motivaciones que son: las intrínsecas y las extrínsecas.

Las motivaciones extrínsecas son aquellas en la cual los empleados de la empresa ASEO COLOMBIA S.A. en este caso; realizan por obligación y son conscientes que habrá al final de la actividad desarrollada un “regalito”. Ya sea un bono o una remuneración extra; además se debe resaltar que hay un alto grado de concentración que deberá lograrse para tal responsabilidad. en este punto lo que menos importa es la satisfacción personal.

En la motivación intrínseca es todo lo contrario, hablamos primero que el individuo es capaz de realizar una actividad por hobby, porque de verdad le gusta y eso le produce satisfacción

personal, sin embargo, en una empresa tendría que haber suficiente personal que tenga los mismos niveles de objetividad y aporten de manera altruista sus conocimientos.

Volviendo al análisis de la encuesta realizada, tomemos una pregunta la N° 7 ¿Mis compañeros están comprometidos para realizar un trabajo con calidad?, en este punto se refleja el compromiso de cada uno de los empleados por mantener a flote la calidad de servicio en la empresa; se evidencia con claridad que cada uno de ellos engranan muy bien una máquina que busca un objetivo en común.

En conclusión, se podría decir que la teoría dualista de Frederick Herzberg demuestra en estos dos elementos que los trabajadores estén insatisfechos dada las condiciones del factor de higiene o que estas estén en un nivel muy bajo y que no se realicen como personas en el ámbito profesional, o que en el sentido contrario que es el factor de motivación influya en que el trabajador se sienta estimulado por cada una de las condiciones de este y se desempeñe de una manera más fluida que repercuta en beneficios para ambas partes.

Conclusiones

- Se identificó que la motivación afecta negativamente la productividad de los empleados de la empresa de Aseo Colombia SA en el municipio de San Juan Bolívar, se evidencia falencias en comunicación, reconocimiento y salarios, deteriorando las relaciones laborales.
- Los programas o incentivos de la empresa no son suficientes ya que los colaboradores manifiestan que es mínimo el estímulo económico por sus labores, además hay poco reconocimiento y oportunidad de escalar a otro cargo en la compañía.
- La percepción de los empleados respecto a incentivos es desfavorable, según la encuesta sin duda alguna los factores higiénicos son una gran oportunidad de

mejora que la empresa debe implementar en beneficio de sus empleados y a la vez se tendría retribución con el desempeño y la productividad.

- Los incentivos motivacionales inciden en el rendimiento de los empleados, estos no logran alcanzar un nivel adecuado de satisfacción laboral, por lo que se hace necesario implementar una política desde el área de talento humano donde generen incentivos que produzcan satisfacción al colaborador y tener mayor rendimiento en cada una de las labores asignadas.
- Hay una gran oportunidad de mejora a nivel de compromiso de parte de algunos empleados, en este punto se tendría que profundizar la investigación para buscar una mejora, ya que se puede dar el respectivo desinterés por el factor salario que es el que tiene un porcentaje alto de inconformidad.

Limitaciones

- El tiempo disponible para el desarrollo de la investigación es muy corto, lo que dificulta expandir los límites de la misma hasta llegar al análisis de la fase de implementación de estrategias que permitan mejorar la motivación de los empleados.
- El factor económico es una limitante a la hora de implementar planes motivacionales que no constituyen salario, ya que las mipymes muchas veces no lo incluyen en sus prioridades.
- La falta de estudios similares desarrollados en pymes o mipymes que permitan tener una comparativa con los resultados obtenidos en nuestro trabajo.

Recomendaciones

- A nuestra universidad mantener como siempre la comunicación permanente con los estudiantes para facilitar su aprendizaje, a través de los diferentes canales de contacto.
- Al programa de psicología, continuar con docentes de alta idoneidad como los que tenemos, para impartir e intercambiar saberes con los estudiantes..
- A la materia de investigación, contemplar un cronograma más amplio que permita llevar a cabo la implementación de estrategias que ayuden a la empresa.
- Se recomienda a la empresa tener en cuenta los niveles de motivación expresado por los empleados, con el fin de implementar planes o incentivos motivacionales que ayuden a mejorar dichos indicadores, así mismo implementar una medición periódica para controlar o monitorear los avances de los planes establecidos

Referencias

- Andrade Sánchez, Elizabeth (2016), Estudio de la Satisfacción Laboral en Ejecutivos de Venta de Segmento Masivo de Claro Ecuador Telecom de la ciudad de Guayaquil durante el último bimestre del 2014 y el primer trimestre del 2015.
- Bes, M. À. (2015). *El papel de la motivación intrínseca en el ámbito laboral*. Zaragoza: Repositorio de la Universidad de Zaragoza. Obtenido de <https://zaguan.unizar.es/record/37042/files/TAZ-TFG-2015-3811.pdf>
- Bonillo Muñoz , D., & Nieto González, F. (2002). *La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado*. Revista Iberoamericana de relaciones laborales, 3-12. Obtenido de <http://uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/trabajo/article/view/166/274>
- Cifuentes, J. L. (2014). *Diccionario de Economía. Términos, ideas y fenómenos económicos* (p ed.). Mexico: Grupo Editorial Patria. Obtenido de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=-szhBAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=diccionario+de+economia&ots=n69iVMyl-a-&sig=SO_wlHe8utt7q6VhXyPMvatkmNA#v=onepage&q&f=false

- Collazos, A. À. (2016). *La motivación y su incidencia en el desempeño del empleado de carrera. Medición e implicaciones para la administración pública colombiana. Dialogos de Saberes*, 8-17. Obtenido de <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/dialogos/article/view/1085/838>
- Contreras-Santana, Y.L., Salazar-Torres, J.P. (2018). *Aproximación A Los Elementos Esenciales De Una Propuesta De Investigación*. En Aguilar-Barreto, A.J., Hernández Peña, Y.K.
- Contreras-Santander, Y.L., Flórez-Romero, M. (Eds.), *La investigación educativa: Reconociendo la escuela para transformar la educación* (pp.15-36). Cúcuta, Colombia: Ediciones Universidad Simón Bolívar.
- Diana Torres, Jenny Triviño, Laura Martínez, (2015). *El salario emocional factor de eficiencia y competitividad empresarial*, Recuperado de: <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/997/El%20salario%20emocional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Díaz, M. J. (2010). Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales. Madrid: UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID. Obtenido de <https://eprints.ucm.es/id/eprint/10843/1/T31913.pdf>
- Díaz, M. A. (2009). Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales. Dialnet Métricas.
- ESPAÑOLA, R. A. (2020). *Diccionario panhispánico del español jurídico* . Obtenido de <https://dpej.rae.es/lema/rendimiento-del-trabajo>
- Garcia, J. C. (2010). El debate investigación cualitativa frente a investigación cuantitativa. Universidad de Alicante.
- Gutiérrez, D. N. (2017). Motivación intrínseca
- Giacomozzi, A. M. (2008). Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico en la empresa. *Revista de Administración Pública*.

Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (2020). *La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador*.

Universidad y Sociedad, 11(5), 359-365. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>

MAS, J. L. (2005). *Motivacion laboral y Gestion de Recursos Humanos en la teoria de Frederick Herzberg*. Gestión en el Tercer Milenio, 2-12. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9692/8498>

Melo, E. J. (2014). *La cultura organizacional como factor que influye en la motivación laboral de los trabajadores del área operativa en una empresa de transporte aéreo*. Universidad Nacional Colombia.

Odisea- Documental. (2017). El cerebro inconsciente - La magia del subconsciente. *Odisea*.

Organización Internacional del Trabajo. (23 de Julio de 2001). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/class/icse.htm>

Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192.

<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

Peña Rivas , H. C., & Villon Perero, S. (2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Arbitrada Multidisciplinaria de Investigación Socio Educativa*, 9-16. Obtenido de

http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181

Pinto, J. f. (2002). El Legado de Frederick Irving Herzberg. *REVISTA UNIVERSIDAD EAFIT*, 5-9. Obtenido de <https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/17249>

QuestionPro Software de Encuestas. (2021). Preguntas cerradas ¿Cuándo utilizarlas? *QuestionPro Software de Encuestas*.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA . (Octubre de 2014). *Diccionario de la lengua española* . Obtenido de <https://dle.rae.es/empleado?m=form>

- Rodríguez, M. C. (2017). Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Sanz, V. G. (2012). *La motivacion laboral estudio descriptible de algunas variables*. Valladolid: Universidad de Valladolid. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/1144/TFG-B.60.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- VÈLEZ, M. A. (2010). *Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburra – Colombia* Revista ciencias estrategicas, 11-12. Obtenido de file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-CalidadDeVidaLaboralEnEmpleadosTemporalesDelValleD-3437740.pdf
- Vanessa Stefanía Andrade Cabascango (2017), incidencia del salario emocional en la satisfacción laboral en las gerentes de zona de una empresa de venta directa por catálogo de productos cosméticos. En ecuador en el primer semestre 2016

Anexos

Anexo 1. Encuesta

La siguiente encuesta tiene como fin recolectar información sobre la opinión de algunos empleados de la empresa área de aseo para determinar su nivel de satisfacción.

Instrucción

En la escala de 1 a 5, donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo marque la respuesta que considera aplica según su opinión.

1 ¿El supervisor o jefe inmediato demuestra si interés o se preocupa por mi como persona?

Respuesta	Valor
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Un poco de acuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

2. ¿La empresa para la cual trabajo me hace sentir que mi labor es importante?

Respuesta	Valor
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Un poco de acuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

3. ¿Considero que tengo una remuneración apropiada para las funciones que hago?

Respuesta	Valor
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Un poco de acuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

4. ¿Mis sugerencias y opiniones se tienen en cuenta?

Respuesta	Valor
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Un poco de acuerdo	3

De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

5. ¿La empresa me otorga los implementos y productos necesarios para poder cumplir con mis labores?

Respuesta	Valor
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Un poco de acuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

6. ¿En el último mes he recibido felicitaciones o reconocimiento por mi trabajo?

Respuesta	Valor
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Un poco de acuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

7. ¿Mis compañeros están comprometidos para realizar un trabajo con calidad?

Respuesta	Valor
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Un poco de acuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

8. ¿He tenido la posibilidad de participar en algún tipo de convocatoria para otro cargo dentro de la empresa?

Respuesta	Valor
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Un poco de acuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

9. ¿La empresa ha promovido algún estímulo económico por mi buen desempeño?

Respuesta	Valor
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Un poco de acuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

10. ¿Me siento satisfecho(a) con las condiciones de salario y beneficios que me da la empresa?

Respuesta	Valor
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Un poco de acuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Gracias por su colaboración.

Anexo 2. Consentimientos informados

	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: LA MOTIVACION COMO FACTOR DETERMINANTE EN EL
RENDIMIENTO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA ASEO
COLOMBIA, MUNICIPIO DE SAN JUAN, BOLIVAR, EN EL PERIODO DE ENERO A
MARZO DE 2021

Investigadores: DANITH PATRICIA CERPA CERPA 1221730027
JAIRO HUMBERTO JIMENEZ SARAY CODIGO 1421024425
JANN CARLOS FERNANDEZ SALAS CODIGO 1330650255
KAREN ARELYS CARDENAS CODIGO 1711026364
MARIA LEIDI MUÑOZ MUÑOZ CODIGO 1711027069

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Aseo Colombia. El objetivo general de el Plan de Mejora es conocer el grado de motivación en los empleados de la empresa Aseo Colombia para el desempeño de sus actividades

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	 HALLADO DE LA RED ILUMINO	CONSENTIMIENTO INFORMADO		PROCESO	MISIONAL
				CODIGO	TE RE FORMATO
				VERSION	01
				PAGINA	2 DE 2

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.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 18 Mayo 2021

Yo Flor Yasmín Muñoz Muñoz, identificado con C.C. 34574544 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 "La Motivación como factor determinante en el rendimiento laboral de los empleados de la empresa Aseo Colombia", 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: Flor Yasmín Muñoz

NOMBRE: Flor Yasmín Muñoz

C.C.: 34574544.

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO "El futuro de Colombia empieza aquí"	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

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.

Declaración de Consentimiento Informado

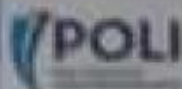
Fecha: 18 Mayo 2021

Yo Gina Liseth Diaz Nunez identificado con C.C. 4002792946 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 "La Privacidad como factor determinante en el rendimiento laboral de los empleados de la Empresa Asco Colombia", 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: Gina Liseth Diaz Nunez

NOMBRE: Gina Liseth Diaz Nunez

C.C.: 4002792946



UNIVERSIDAD
DE LA PAZ

CONSENTIMIENTO INFORMADO

PROYECTO	ANTICORUPCIÓN
FORMATO	TE RE FORMATO
VERSION	02
PAGINA	2 de 2

variables biológicas, psicológicas, psicológicas o sociales de las individuos que participan en el estudio.

Participación voluntaria / Retiro del estudio

La participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede ingresar o seguir participando en este estudio en cualquier momento. No existen ni efectos ni costo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: Mayo 21-2021

Yo, José María Cardenas identificado con C.C. 7332757, manifiesto que he leído las declaraciones y demás informaciones detalladas en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de trabajo que estoy realizando los procedimientos de Pasadizo de la Institución Universitaria Politécnica Unacademica.

"La inspección como Factor determinante del cumplimiento de la regulación de la empresa de la zona" en participación en esta, aprobando los datos que serán necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de trabajo no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respeta mi privacidad; se me han dado ejemplos representativos de posibles preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido comprendidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, informes, cuestionarios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de estos textos de forma exclusiva. Todos los aspectos en blanco o líneas por completar han sido llenados y todos los puntos en los que me estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA

José M. Cardenas

NOMBRE: José María Cardenas

CC: 7332757

 7POLI POLITÉCNICO GRAN COLOMBIANO	MIEMBRO DE LA RED ILUMINO	CONSENTIMIENTO INFORMADO		PROCESO	MISIONAL
				CODIGO	TE RE FORMATO
				VERSION	01
				PAGINA	2 DE 2

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.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 18 Mayo 2021

Yo Francisco Albeiro Díaz Lopez identificado con C.C. 76285863 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 "La Motivación como factor determinante en el rendimiento laboral de los empleados de la Empresa Aseo Colombia", 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: Francisco A. Díaz

NOMBRE: Francisco Albeiro Díaz Lopez

C.C.: 76285863.

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

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.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 18 Mayo 2021

Yo Blanca Yolanda Henao Henao identificado con C.C. 27119365 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 "La Motivación Como Factor determinante en el rendimiento laboral de los empleados de la Empresa Aseo", 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: Blanca Yolanda Henao Henao

NOMBRE: Blanca Yolanda Henao Henao

C.C. 27119365

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MIEMBRO DE LA RED ILUMINO	CONSENTIMIENTO INFORMADO		PROCESO	MISIONAL
				CODIGO	TE RE FORMATO
				VERSION	01
				PAGINA	2 DE 2

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.

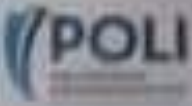
Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 21-05-2021

Yo Tron Jimenez Rivera identificado con C.C. 13222929 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 "la motivación como factor determinante en el rendimiento laboral de los empleados de la empresa asco colombia" 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: Tron Jimenez

NOMBRE: Tron Jimenez Rivera

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

variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Participación voluntaria / Ratión del estudio

La 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 sus procesos académicos.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha 27-05-2021

Yo Eloy María Rubiano identificado con C.C. 52.21342 manifiesto que he leído las descripciones 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 Guacamolito.

"La evaluación como factor determinante del rendimiento laboral de los empleados de la empresa Aero Colombia", y aceptar 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 respeta mi 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 líneas por computar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA Eloy Rubiano

NOMBRE Eloy María Rubiano

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

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.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 20 Mayo 2021

Yo Leidy Patricia Hernández Viloria identificado con C.C. 3234091681 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 "La adaptación como factor determinante en el comportamiento laboral de los empleados de la empresa de Apto Colombia", 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: Leidy P. Hernández

NOMBRE: Leidy Patricia Hernández Viloria

C.C.: 3234091681

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO	INSTITUTO DE LA RED ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO		PROCESO	MISIONAL
				CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01		
		PAGINA	2 DE 2		

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.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: Mayo 20/2021

Yo Yilthon Rodriguez identificado con C.C. 1042934302 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 "la motivación como factor determinante en el rendimiento laboral de los empleados de la empresa Ayo Cadenilla", 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: Yilthon R

NOMBRE: Yilthon Rodriguez

C.C.: 1042934302

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

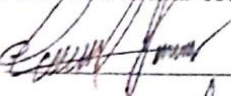
Participación voluntaria / Retiro del estudio

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.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 20/05/2021

Yo Donnel Jimenez Gonzalez identificado con C.C. 10.50064273 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 "Motivación como factor determinante en el rendimiento laboral de los empleados de la empresa de asesoría", 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: Donnel Jimenez

C.C.: 10.50064273

 POLI POLITÉCNICO GRAN COLOMBIANO	MEMORIA DE LA RÚT ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	
		PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

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.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: Mayo 20/2021

Yo Karina Olivares Martinez identificado con C.C. 1016016973 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 "La Motivación Como factor determinante en el rendimiento laboral de los Empleados de la Empresa A30 Colombia", 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: KARINA OLIVARES H.

NOMBRE: Karina Olivares M.

C.C.: 1016016973

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

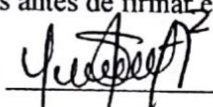
Participación voluntaria / Retiro del estudio

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.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 20 Mayo 2021

Yo Yuleiny's Joanna Arenas Arzola identificado con C.C. 1050664525 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 "La Motivación como factor determinante en el rendimiento laboral de la Empresa de Aseo Colombiano", 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: Yuleiny's Joanna Arenas Arzola

C.C.: 1050664525

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

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.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 4 de mayo 2021

Yo YANKELY PATRICKA ARIZA identificado con C.C. 45352.712 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 "La Monogamia como Factor Determinante en la Leyenda Jorobado de los Caracoles de la Empresa de Aseo (COLOMBIA)", 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: Yanely Patricia Ariza

NOMBRE: YANKELY PATRICKA ARIZA

C.C.: 45352.712

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Participación voluntaria / Retiro del estudio

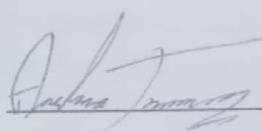
Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 20-05-2021

Yo Andrea Jimenez identificado con C.C. 1.049.234.173 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 "La motivación como factor determinante en el rendimiento laboral de los empleados de la empresa aseco Colombia", 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: Andrea E Jimenez

C.C.: 1.049.234.173

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO	MIEMBRO DE LA RED ILUMINO	CONSENTIMIENTO INFORMADO		PROCESO	MISIONAL
				CODIGO	TE RE FORMATO
				VERSION	01
				PAGINA	2 DE 3

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.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 24/05/2021

Yo Stephany Ramirez Rodriguez identificado con C.C. 1012453823 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 "La Motivación como factor determinante en el rendimiento laboral de los empleados de la empresa Aseo Colombia", 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: 

 POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO	MIEMBRO DE LA RED ILUMINO	CONSENTIMIENTO INFORMADO		PROCESO	MISIONAL
				CODIGO	TE RE FORMATO
				VERSION	01
				PAGINA	2 DE 3

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.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 24 Mayo 2021

Yo Nasy Margreth Valencia identificado con C.C. 10136189391 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 "La motivación como factor determinante en el rendimiento de la empresa aseo Colombia", 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: Nasy Valencia

 MIEMBRO DE LA RED ILUMINO	CONSENTIMIENTO INFORMADO		PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	TE RE FORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	2 DE 3

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

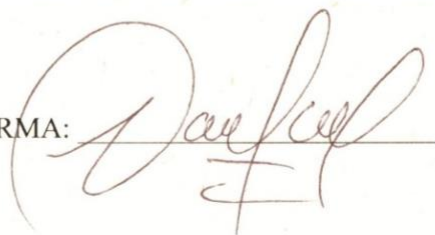
Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 21-05-2021

Yo Dory Mercedes Cruz identificado con C.C. 20 915 953, 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 "La rotación como factor determinante en el reclutamiento de la empresa asico Colombia", 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:



 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO	MIEMBRO DE LA RED ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO		PROCESO	MISIONAL
				CODIGO	TE RE FORMATO
				VERSION	01
				PAGINA	2 DE 3

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.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 24/05/21

Yo Sandra Bermúdez identificado con C.C. 43163596 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 "La motivación como factor determinante en el rendimiento de la empresa aseo Colombia", 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: Sandra Bermúdez

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MIEMBRO DE LA RED ILUMINO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

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.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 21-05-2021

Yo Albert Medina Guerrero identificado con C.C. 1024 470.488 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 "La motivación como factor determinante en el rendimiento laboral de los empleados de la empresa Aseo Colombia" 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: Albert Medina Guerrero

NOMBRE: Albert Medina Guerrero

C.C.: 1.024. 470.488

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 3

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.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 12 junio de 2021

Yo Haiela Holoano A. identificado con C.C. 53040456 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 "La motivación como Factor determinante en el rendimiento laboral de los empleados de la empresa Aseo Colombia", 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:

 POLI POLITECNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	3 DE 3

C.C.: 58040456

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MIEMBRO DE LA RED ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO		PROCESO	MISIONAL
				CODIGO	TE RE FORMATO
				VERSION	01
				PAGINA	2 DE 2

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.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 11-06-2021

Yo Jesquim Duham Carvajalino Westrup identificado con C.C. 1065862444 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 "La motivación como factor determinante en el rendimiento laboral de los empleados de la empresa. Aseo Colombia", 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: [Firma]

NOMBRE: Jesquim Carvajalino

C.C.: 1065862444

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO Institución Universitaria	MIEMBRO DE LA RED ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO		MISIONAL	
				CODIGO	TE RE FORMATO
				VERSION	01
				PAGINA	2 DE 2

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.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 10 junio 2021

Yo Andrea Stefania Duarte Mahecha identificado con C.C. 1032454623 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 "la motivación como factor determinante en el rendimiento laboral de los empleados de la empresa Aseo Colombia", 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: Andrea Stefania D

NOMBRE: Andrea Duarte M.

C.C.: 1032454623

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MIEMBRO DE LA RED ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO		PROCESO	MISIONAL
				CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01		
		PAGINA	2 DE 2		

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.

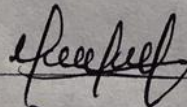
Participación voluntaria / Retiro del estudio

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.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 11-06-2021

Yo Diana Milena Jiménez Cárdenas identificado con C.C. 1002436444, 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 "La motivación como factor determinante en el rendimiento laboral de los empleados de la empresa Asco Colombo", 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: Diana Jiménez

C.C.: 1002436444

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MIEMBRO DE LA RED ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO		PROCESO	MISIONAL
				CODIGO	TE RE FORMATO
				VERSION	01
				PAGINA	2 DE 2

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.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 11/06/2021

Yo Yeison Fabian Beltran Diaz identificado con C.C. 1024488859 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 "La motivación como factor determinante en el rendimiento de los empleados de aseo Colombia", 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: Yeison Beltran

NOMBRE: Yeison F. Beltran

C.C.: 1024488859

 POLI POLITÉCNICO GRAN COLOMBIANO UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE COLOMBIA	INSTITUTO DE LA ILUMINACIÓN	CONSENTIMIENTO INFORMADO		PROCESO	MISIONAL
				CODIGO	TE RE FORMATO
				VERSION	01
				PAGINA	2 DE 2

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.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 18 Mayo 2021

Yo Dora Lilia Muñoz Muñoz identificado con C.C. 34573563 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 "La Motivación como factor determinante en el rendimiento laboral de los empleados de la empresa Asco Contables" 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.

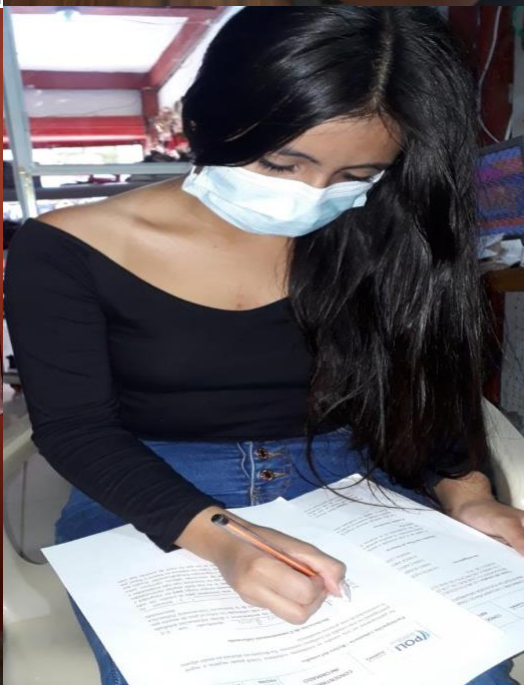
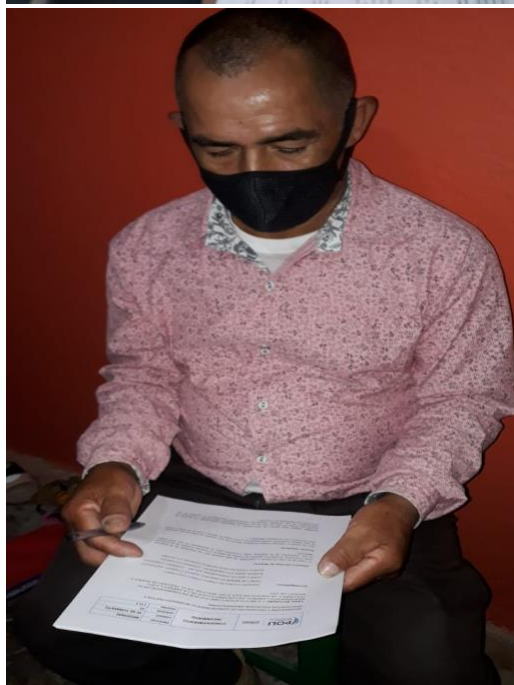
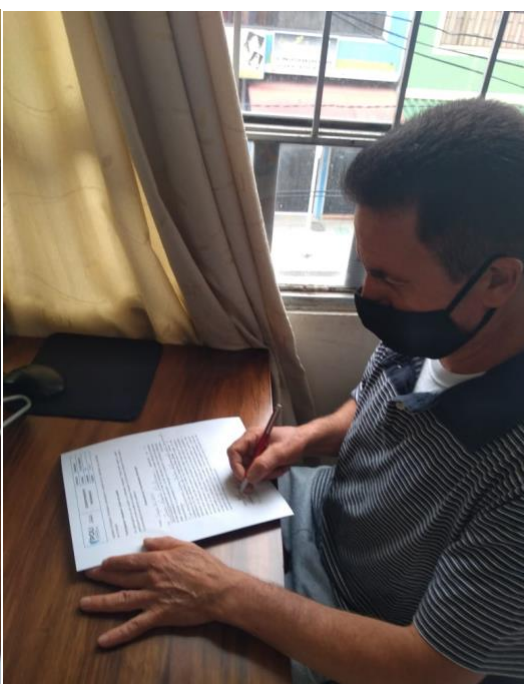
FIRMA: Dora Lilia Muñoz

NOMBRE: Dora Lilia Muñoz Muñoz

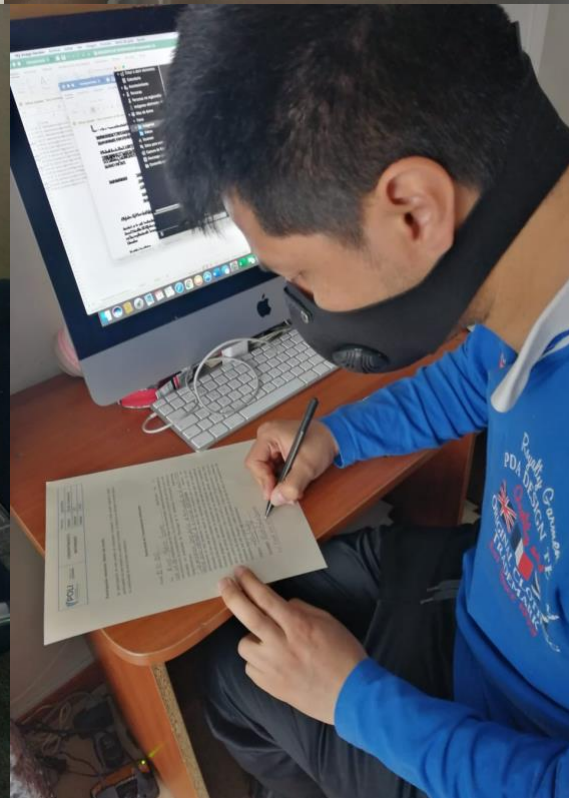
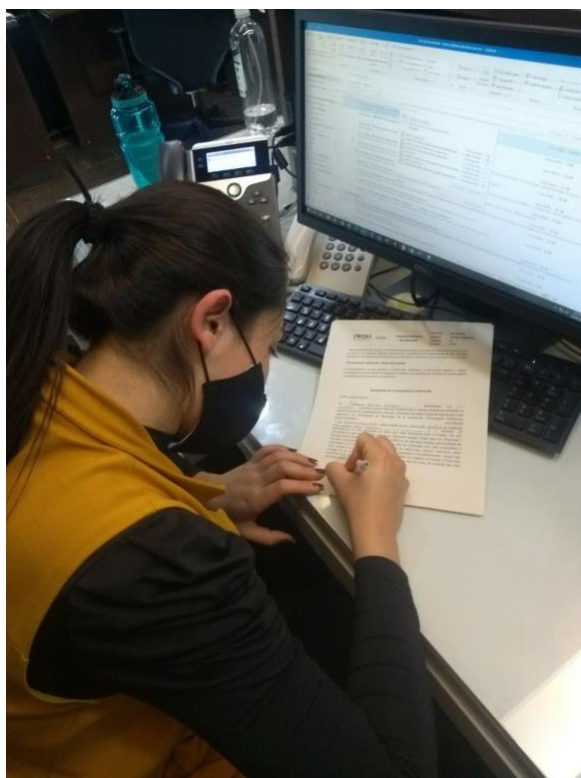
C.C.: 34573563

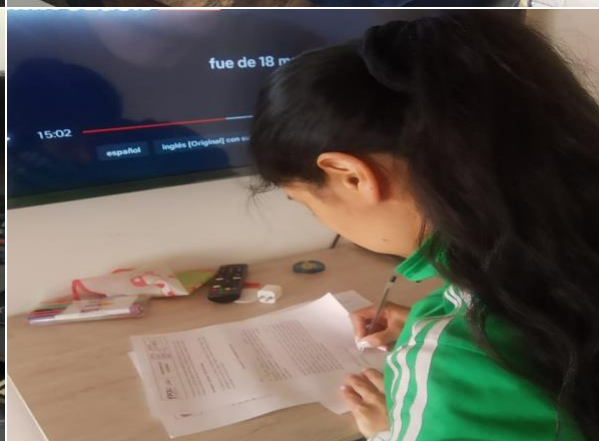
Anexo 3. Evidencias











Anexo 4. Matriz Resumen de investigación Bibliográfica

Se adjunta Archivo en Excel

Anexo 5.

Ficha producto multimedia

FICHA

Escuela	Politécnico Grancolombiano
Encargado (s)	Estudiantes: DANITH PATRICIA CERPA CERPA 1221730027 JAIRO HUMBERTO JIMENEZ SARAY CODIGO 1421024425 JANN CARLOS FERNANDEZ SALAS CODIGO 1330650255 KAREN ARELYS CARDENAS CODIGO 1711026364 MARIA LEIDI MUÑOZ MUÑOZ CODIGO 1711027069 Docente: Carolina Gómez González
Título	LA MOTIVACION COMO FACTOR DETERMINANTE EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA ASEO COLOMBIA, MUNICIPIO DE SAN JUAN, BOLIVAR, EN EL PERIODO DE ENERO A MARZO DE 2021
Objetivo del proyecto	Identificar el impacto de la motivación en la productividad de los empleados de la empresa Aseo Colombia SA en el municipio de San Juan Bolívar.
Justificación del proyecto	Es por esto que, la investigación sobre la motivación como factor determinante del rendimiento laboral de los empleados

	de la empresa Aseo Colombia, ubicada en el municipio de San Juan, Bolívar, adquiere gran importancia ya que la motivación laboral está muy relacionada con el desempeño de cada trabajador y a su vez el compromiso de mantener día tras día la productividad y crecer en un buen ambiente laboral. Para el campo profesional del psicólogo es de gran importancia conocer de forma específica todos los factores que influyen de manera positiva en un empleado, para que de esta manera el área de talento humano de la empresa desarrolle estrategias apropiadas para dirigir el capital humano, de manera que se logre satisfacción en el empleado y a la vez mayor productividad.
Enlace Producto Multimedia	https://youtu.be/X4wWn1Kphsk

