



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA
PROGRAMA PSICOLOGÍA

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA
PROGRAMAS DE COMPENSACIÓN Y SU IMPACTO EN LA MOTIVACION
LABORAL DEL EQUIPO DE SERVICIO AL CLIENTE EN CINEMAS PROCINAL DE
MAYORCA, SABANETA-ANTIOQUIA

PRESENTA:

ANGIE CAROLINA CAICEDO LOZADA CÓDIGO 1610650535

ANGIE PAOLA ORDOÑEZ ESCORCIA CÓDIGO 1621020117

EDUARD LOPEZ JAIMES CÓDIGO 1722410278

HASSAN FERIS KARAMEDDINE CÓDIGO 0124026424

MARIA ANGELICA FALLA CARDENAS CÓDIGO 1410010526

SUPERVISOR:

CAROLINA GÓMEZ

BOGOTÁ, MARZO - JULIO 2021

Tabla de contenido.

Resumen.....	1
Capítulo 1.....	2
Introducción.....	2
Descripción del contexto general del tema.....	2
Pregunta de investigación.....	3
Hipótesis.....	3
Objetivo general.....	4
Objetivos específicos.....	4
Justificación.....	4
Capítulo 2.....	5
Marco de referencia.....	5
Marco conceptual.....	5
Marco teórico.....	7
Marco empírico.....	8
Capítulo 3.....	10
Metodología.....	10
Tipo y diseño de investigación.....	10
Participantes.....	10
Instrumento de recolección de datos.....	11
Estrategia de análisis de datos.....	11
Consideraciones éticas.....	12
Capítulo 4.....	12
Resultados.....	12
Discusión.....	17
Conclusiones.....	18
Limitaciones.....	19
Recomendaciones.....	20
Referencias Bibliográficas.....	21
Anexos.....	25
Anexo 1. Diseño cuestionario basado en la escala tipo Likert.....	25

Anexo 2. Formato consentimiento informado.....	27
Anexo 3. Consentimientos informados diligenciados.....	29
Fotos evidencia.	45
Anexo 4. Formularios resueltos.	46
Anexo 5. Ficha archivo multimedia.....	61

Lista de tablas

Tabla 1. Síntesis de los temas y hallazgos más importantes encontrados.....	7
---	---

Lista de graficas

Figura 1. Ítem 1. Me siento a gusto realizando mis funciones diarias.	12
Figura 2. Ítem 2. Quisiera buscar otro trabajo.	12
Figura 3. Ítem 3. Tengo calidad de vida fuera del trabajo.	12
Figura 4. Ítem 4. Me siento feliz en mi puesto de trabajo.	13
Figura 5. Ítem 5. Siento que el clima laboral es bueno en la empresa.	13
Figura 6. Ítem 6. Me satisfacen las remuneraciones mensuales.	13
Figura 7. Ítem 7. Quisiera mayores beneficios y compensaciones.	14
Figura 8. Ítem 8. Siento que mis remuneraciones van de acuerdo a mi esfuerzo.	14
Figura 9. Ítem 9. Al recibir mis compensaciones mi motivación aumenta.	14
Figura 10. Ítem 10. Veo que mi motivación depende del clima laboral.	15
Figura 11. Ítem 11. Noto que mi motivación va de la mano con el reconocimiento.	15
Figura 12. Ítem 12. Tengo buenas relaciones con mis compañeros.	15
Figura 13. Ítem 13. Siento que mis compañeros quieren seguir en la empresa.	16

Resumen.

Introducción. El 80% de los Colombianos encuentra insatisfacción laboral, el 35% reporta su trabajo como la mayor fuente de estrés que tienen y eso puede provocar que una persona tenga más 7 trabajos diferentes antes de los 30 años de edad (Montes, 2019).

Objetivo. Aanalizar cómo impacta los programas actuales de compensación y beneficios, a la motivación laboral de los colaboradores del área de servicio al cliente de cinemas

Procinal en Mayorca, Sabaneta-Antioquia. **Método.** Se practicará un estudio cuantitativo, experimental, ya que se ve la necesidad de valores numéricos y estadísticas. **Resultados.**

Impacta en el querer buscar regularmente otro trabajo con un 34% contra un 13%, en la calidad de vida fuera del trabajo al decir nunca un 34% contra un 20% al decir siempre.

Finalizando con el 47% de ellos al decir que nota que su motivación laboral va de la mano con el reconocimiento por su trabajo y los horarios flexibles contra un 20%. **Conclusiones.**

Se evidencia que los programas de compensación tienen mayor cargue a la motivación laboral que otros factores, como clima laboral, calidad de vida en el trabajo, etc. También viendo como el 54% de ellos no les satisfacen sus remuneraciones contra el 13%.

Palabras clave: Programas de compensación, motivación laboral, beneficios organizacionales, permanencia laboral.

Capítulo 1.

Introducción.

Descripción del contexto general del tema.

En primera instancia, en la identificación de las principales necesidades o problemáticas que atentan hacia el pleno desarrollo del bienestar y calidad de vida laboral de la organización, es de esta manera cuando se plantea una desmotivación de los empleados cuando al pasar de los días no reciben un incentivo, motivación o remuneración por las funciones que desarrollan. En América Latina y Estados Unidos solo el 13% se sienten motivados en su actual trabajo es de esta manera que el 81% no reciben la correcta remuneración (Lynn, 2019).

Asimismo, uno de cada cuatro colombianos quiere cambiar de trabajo, el 45% de las mujeres están insatisfechas con su trabajo en comparación con los hombres que representan un 41%. Es necesario que las organizaciones empleen una serie de actividades que permitan que el bienestar y la calidad de vida laboral se fortalezca y se refuerce, asistiendo y complementando las actividades existentes de los diferentes programas en los departamentos de Bienestar y Desarrollo de una organización (Morales, 2019).

Del mismo modo, de acuerdo con el 71% de los colombianos no se siente a gusto con su actual puesto de trabajo, liderando Bogotá con 33%, Medellín con 11% y Cali con 9%. Si bien, los especialistas a cargo de la investigación expresaron que esto se trata de una tendencia a nivel mundial, estas cifras no dejan de ser preocupantes ya que aseguran que en un futuro cercano, los empleados colombianos sufrirán una importante desmotivación, disminuyendo así la productividad del país (Castañeda, 2019).

Planteamiento del problema.

En Colombia los salarios de cada sector se establecen mediante la correlación de oferta y demanda laboral, más sin embargo existe un punto de referencia por el cual este salario debe ser apalancado como base para establecer los pagos mínimos para cotizar la seguridad social y los auxilios de los trabajadores (Banco de la Republica, *s.f.*). Según la OIT (citado por Pérez, 2019) “los salarios mínimos se aplican, de una forma u otra, de manera casi universal, en más del 90% de los países del mundo” (p. 3). Un informe publicado por la revista Semana revela que el 89% de los ciudadanos no son felices, dentro de las causas por las que se registra este porcentual, es la imposibilidad de ahorrar, el temor a quedarse sin empleo y las deudas adquiridas (Revista Semana, 2021).

El contexto expuesto anteriormente permite abordar la problemática que enmarca el proyecto investigativo llevado a cabo. Cinemas Procinal es una empresa con larga trayectoria en el mercado cinematográfico colombiano ubicada en diferentes ciudades del país (Procinal, *s.f.*). Su volumen en el tráfico de personas en asistir al teatro es elevado, lo que conlleva turnos laborales extenuantes según lo que los trabajadores en la sede Mayorca en Sabaneta-Antioquia manifiestan.

Pregunta de investigación.

¿Cómo impactan los programas actuales de compensación y beneficios, a la motivación laboral de los colaboradores del área de servicio al cliente de cinemas Procinal en Mayorca, Sabaneta-Antioquia?

Hipótesis.

Los programas actuales de compensación y beneficios impactan positivamente en la motivación de los colaboradores del área de servicio al cliente de cinemas Procinal en

Mayorca, ya que esas remuneraciones les da motivación para hacer bien sus labores diarias y en poder lograr una buena productividad de calidad.

Objetivo general.

Analizar cómo impacta los programas actuales de compensación y beneficios, a la motivación laboral de los colaboradores del área de servicio al cliente de cinemas Procinál en Mayorca, Sabaneta-Antioquia.

Objetivos específicos.

Identificar como la empresa ha incentivado a sus empleados y si esto ha tenido impacto positivo o negativo en ellos.

Explorar los índices y causas de deserción laboral de los trabajadores del área de servicio al cliente.

Conocer los factores que influyen en la motivación para hacer sus labores con calidad.

Justificación.

Se ve la importancia de realizar esta investigación ya que, la motivación dentro del ámbito laboral es algo fundamental a la hora de hacer un trabajo de calidad en cualquier equipo dentro de una empresa. Todas las compañías buscan que sus empleados trabajen al 100% porque de ellos depende la productividad de la misma, la satisfacción de sus clientes, buenos climas laborales, etc., pero si este porcentaje disminuye, se empieza a ver afectada la organización en ventas y en deserción de personal. Así como las organizaciones buscan que los trabajadores rindan en sus funciones así mismo ellos piden a sus superiores calidad en los programas actuales de compensación y beneficios.

Del mismo modo, este trabajo se lleva a cabo para crear conciencia no solo a esta empresa sino a todas de cuidar la motivación de sus empleados, que no se trata de cuidar un

nombre sino cuidar a los que hacen ese nombre posible y también, de comprobar ese gran impacto que los programas de compensación en las empresas en la motivación de los trabajadores al generar un trabajo de calidad y producir como se les pide.

Por último, se ve útil este estudio para el campo académico y profesional porque puede generar una experiencia enriquecedora como estudiantes y futuros psicólogos.

Capítulo 2.

Marco de referencia.

Marco conceptual.

Es de gran importancia para llevar a cabo este estudio revisar los conceptos principales y secundarios de este tema investigativo, empezando se hace relevancia a la motivación laboral que viene siendo un estado interno que activa y direcciona los pensamientos. Los trabajadores aportan de acuerdo a la motivación por sus propios intereses tratando de imponerlo a la organización a la que pertenecen y si la gerencia hace una correcta administración de los recursos puede estimular positivamente el logro de las metas personales e institucionales y esto lleva a un buen rendimiento de los trabajadores (Marin Samanez, H. S. 2017).

Sin embargo, hoy en día las organizaciones deben entender lo importante que es para un colaborador el bienestar laboral y la estabilidad emocional para poder emprender de la mejor manera sus funciones laborales. Es de esta forma que una de las mejores formas para hacerlo es usando algunas variables que puedan motivar al empleado a seguir creciendo y mejorando en su trabajo actual. Los planes de compensación son una manera de promover al empleado ya que se basan en el uso de comisiones o bonos específicos para

poder lograr el crecimiento. Esas recompensas inmediatas y cuantificables por acciones en particular hacen que el equipo se mantenga despierto y motivado (Clavijo 2020).

Por otro lado, los beneficios se pueden conceptualizar como aquellas remuneraciones que perciben los empleados de una empresa, a parte de su sueldo, por su trabajo. Estos beneficios no están relacionados con aumentos de sueldo o con pagas extra, son beneficios que tienen un claro objetivo: mejorar la calidad de vida y cubrir algunas de las necesidades externas o internas de los trabajadores (Rueda 2018). Es de esta manera que el empleado puede ser motivado llegando hasta el punto de perfeccionar sus funciones, buscar ascensos y tener más sentido de pertenencia.

Asimismo, se entiende por permanencia laboral el derecho que tiene el trabajador de permanecer en su empleo y de no ser despedido sino cuando sobrevengan circunstancias previamente señaladas en la ley, como la causa justa. Este derecho tiene por finalidades lo siguiente: otorgar el carácter de permanencia a la relación de trabajo, proteger al trabajador contra los despidos arbitrarios, proporcionarle al trabajador mejores garantías para defender otros derechos, protegerlo contra la inseguridad de sus ingresos (Flores y Abeu 2018).

Por otro lado, el clima laboral es muy importante para la empresa, ya que de esta depende estabilidad de los colaboradores para lograr mayor productividad y eficacia, su gran cohesión y buen enlace de comunicación juega un papel muy importante dentro de las relaciones entre compañeros de trabajo (Urzua, 2018). Así, el desempeño de los colaboradores será mejor si sus condiciones laborales lo ameritan.

Marco teórico.

La motivación en las empresas es un fenómeno que ha sido abordado a lo largo del tiempo. La teoría de los dos factores de Herzberg o la teoría dual de Herzberg, aborda el tema de la satisfacción e insatisfacción que es presentada en los colaboradores al interior de las organizaciones, esta teoría propuesta por el psicólogo Frederick Herzberg en 1959, establece que los empleados se encuentran guiados por la dualidad existente entre motivación e higiene, la cual explica la manera en que los trabajadores satisfacen sus necesidades, siendo estos factores independientes y específicos (Callata y Fuentes, 2018).

Por otra parte, en esta teoría se hallan los factores de higiene, referidos estos a todo lo relacionado con la labor o cargo desempeñado, por ejemplo, el salario, los seguros médicos, el desarrollo personal, el entorno físico, el bienestar y calidad de vida laboral, es decir factores que el trabajador no puede controlar; todos estos son agentes extrínsecos, que de estar cubiertos logran que el trabajador no se desmotive, más sin embargo no pueden ser considerados como factores motivantes constantes para el empleado, pues tienden a disminuir con el tiempo (Sayes, 2017).

Por último, a partir de la breve contextualización realizada con respecto a la Teoría del Factor Dual de Herzberg, se puede conjeturar que el área de servicio al cliente de Procinal, presenta carencias que están promoviendo inconformidades en los colaboradores, lo que probablemente ha ocasionado el alto índice en la rotación de personal, afectando el bienestar y la calidad de vida laboral baja.

Marco empírico.

Tabla 1
Marco empírico

Titulo	Donde - Cuando	Como fue realizado, resultados y c. diferencial
<p>La Motivación Laboral en el Sector de Servicios ¿qué Hace que un Trabajador Realice más de lo que se Espera?</p>	<p>Revista Empresarial, Ecuador 2016</p>	<p>Fue un estudio de revisión documental, que concluyo en que la revisión de literatura realizada, determino que la motivación es una conducta que repercute positivamente en los intereses de la organización. Por eso, para alcanzar este nivel de compromiso, se debe estimar el estado de disposición y cooperación del equipo humano, adaptando elementos que sirvan de garantía a un determinado grupo que logre competentemente ser motivado, orientado al logro de sus intereses, aspiraciones personales y profesionales (Salazar, M, 2016). De acuerdo a lo anterior es importante recalcar los factores personales y laborales que influyen de manera importante pues esto crea un sentido de pertenencia alto.</p>
<p>El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda.</p>	<p>Universidad el Bosque- Colombia 2019</p>	<p>Evaluó el clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo en 87 personas, que laboran en el área de producción y fue de tipo cualitativo descriptivo. El resultado sugirió que siempre debe existir un clima laboral agradable para el personal que labora en las empresas, pues influye enormemente en sus resultados, la producción y productividad de la organización (Pilligua Lucas, C., 2019). También que el anterior estudio, se sigue enmarcado como el clima laboral influye significativamente en hacer un trabajo de calidad dentro de la empresa.</p>

<p>Análisis de los factores del comportamiento organizacional en jóvenes que están iniciando su carrera laboral</p>	<p>México 2016</p>	<p>Fue una investigación cuantitativa con finalidad de explorar los factores del comportamiento organizacional en jóvenes que inician su carrera laboral. Se diseñó un instrumento de medida con 35 ítems, aplicado a 215 estudiantes de una universidad privada del noreste de México. Se observó que el factor económico ha sido estudiado desde diversos puntos de vista y sigue siendo un aspecto determinante en la satisfacción y en la motivación en el trabajo (Madero-Gómez, S. M., 2016). Según lo anterior, los programas de bienestar laboral son relevantes en una empresa puesto que crea una calidad de vida laboral y personal.</p>
<p>Investigation of the work motivation levels of primary School teachers.</p>	<p>Kucukcekmece - Turquía 2018</p>	<p>Examino los niveles de motivación laboral de los maestros de escuela primaria en instituciones ubicadas en la provincia de Estambul, distrito de Kucukcekmece. En este estudio se utilizó el modelo de encuesta descriptiva. La muestra del estudio consistió en 343 maestros de escuela primaria y 28 administradores. Los puntajes entre 18 y 42 se interpretaron como el nivel bajo de motivación, los puntajes entre 43 y 66 como el nivel intermedio de motivación, y los puntajes entre 67 y 90 fueron interpretados como el alto nivel de motivación (Ates, H. K., 2018). Se debe tener en cuenta que un mal ambiente y estar insatisfechos en el trabajo puede ocasionar estrés generando malestares emocionales y físicos de los cuales los subalternos deberían crear programas de prevención y promoción.</p>
<p>Deserción Laboral en el canal de tiendas de las distribuidoras de Medellín</p>	<p>Medellín- Colombia 2018</p>	<p>Tuvo por objeto identificar cuáles son los factores determinantes para la deserción laboral en los empleados de las distribuidoras del canal tradicional T.A.T de la ciudad de Medellín. Su desarrollo tuvo un</p>

		<p>enfoque mixto (cualitativo-cuantitativo) y la población de estudio está conformada por 66 vendedores. Para la recopilación de la información se utilizó la encuesta dirigida de 10 ítems. Se infirió en los resultados que los factores determinantes en la deserción laboral provienen de la inconformidad con el salario percibido y poca o nula remuneración de horas extras (Montoya, C. J. 2018). Conocer los factores anteriores lleva a este estudio a más validez respecto a su objetivo de investigación.</p>
--	--	---

La tabla 1 muestra una síntesis de los temas y hallazgos más importantes encontrados en investigaciones y revisiones anteriores, y el contexto de las mismas como el título, donde, cuando y sus resultados. Autoría Propia.

Capítulo 3.

Metodología.

Tipo y diseño de investigación.

Esta investigación se realiza con un enfoque cuantitativo-experimental para responder adecuadamente a la pregunta problema de este proyecto, viendo la importancia de tener una descripción estadística y objetiva para analizar los datos obtenidos.

Participantes.

Este estudio tiene una población con un rango de edad desde los 18 años a los 35, con nivel de escolaridad secundaria y técnico. Por consiguiente, esta población son 15 personas en un nivel socioeconómico bajo y medio, habitantes y nacidos en Sabaneta, Medellín, Envigado e Itagüí - Antioquia, Colombia. Esta población no tiene características

culturales específicas ya que allí encontramos adultos de diferentes creencias, valores, normas y con diferente tono de piel.

Asimismo, estos trabajadores viven unos con sus padres solamente, solos y otros ya están casados y tienen hijos, como también hay 3 madres solteras; todos los hijos de los trabajadores se encuentra estudiando en colegio público y universidad pública. Por último, su contrato en la empresa es indefinido, 4 son antiguos con más de 2 años trabajando, el resto no lleva más de un año en la empresa y todos los 15 son del área de atención al cliente.

Instrumento de recolección de datos.

Se podrá dar respuesta a la pregunta de investigación aplicando un cuestionario de 13 enunciados (Ítems) basado en la escala Likert (Anexo 1) a cada trabajador, objeto de estudio de este proyecto. Esta escala es un instrumento psicométrico donde el encuestado debe indicar su acuerdo o desacuerdo sobre una afirmación o ítem, lo que se realiza a través de una escala ordenada y unidimensional. Con ello, estos instrumentos suelen ser reconocidos entre los más utilizados para la medición en Ciencias Sociales (Matas, A. 2018).

Con el fin de contar con la autorización de los empleados para la realización del formulario y participación en este proyecto, se establece el consentimiento informado, cuyo diseño se ve en el Anexo 2 y ya diligenciado en el anexo 3.

Estrategia de análisis de datos.

Para la tabulación de los resultados se realizan tablas de Excel con el fin de representar los datos obtenidos por medio de la herramienta de medición Likert.

Posteriormente, se lleva a cabo la identificación de categorías que logran dar una mejor descripción de los datos que arroja dicho instrumento de medición.

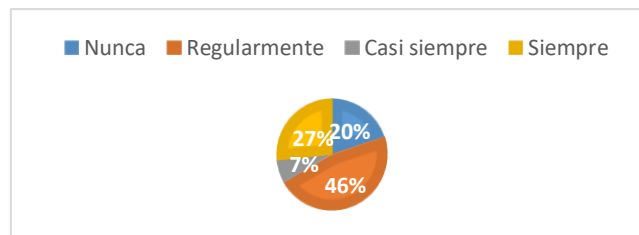
Consideraciones éticas.

Es conveniente dejar claro que, se respeta la confidencialidad de los datos personales de los trabajadores y confidencialidad en sus respuestas al cuestionario y demás aspectos. Lo anterior solo es para un proyecto de investigación por parte de los integrantes de este grupo, algo solamente académico. Asimismo, se hará cumplimiento a la Ley 1090 de 2006 del Código Deontológico del Psicólogo. La obtención de estos resultados es importante que el investigador se apropie de los conocimientos obtenidos en el módulo de métodos cuantitativos y sean aplicados de manera objetiva, siguiendo los protocolos de ética y moral que en el área de la psicología demanda a sus profesionales, esto con el fin de obtener resultados reales con facultad para implementar medidas preventivas (Trujillo, S. 2018).

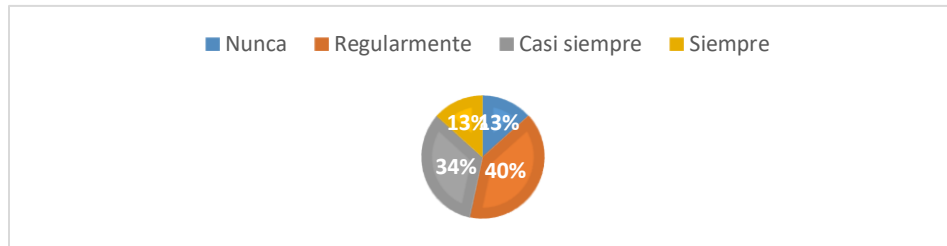
Capítulo 4. Resultados.

Figura 1

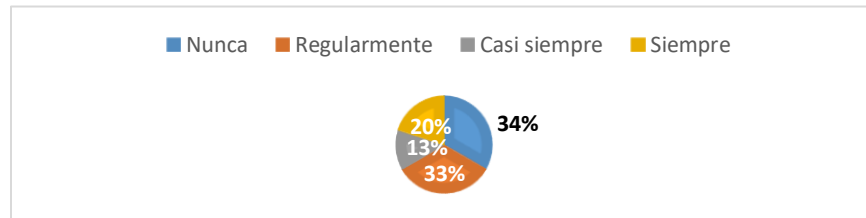
Ítem 1. Me siento a gusto realizando mis funciones diarias.



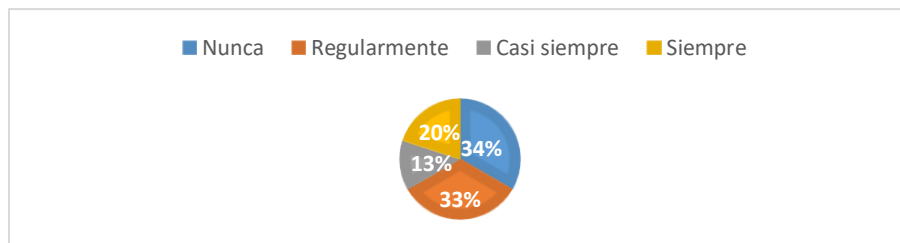
Nota: El 46% de los participantes cree sentirse regularmente a gusto en las funciones que tiene dentro de su empresa. Sin embargo, un 7% considera que casi siempre se siente a gusto en las labores. Un 27% Siempre se ha sentido a gusto y el 20% nunca han sentido gusto en sus trabajos.

Figura 2.*Ítem 2. Quisiera buscar otro trabajo.*

Nota: El 40% de los encuestados, regularmente a querido buscar trabajo, un 34% casi siempre están a la espera de otro empleo, un 13% siempre han querido buscar un trabajo en otro lugar. El 13% nunca ha buscado empleo en otros lugares.

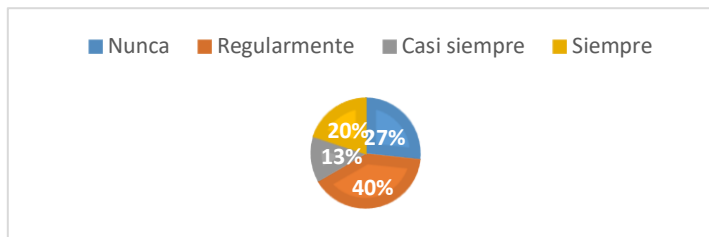
Figura 3.*Ítem 3. Tengo calidad de vida fuera del trabajo.*

Nota: En cuanto a la calidad de vida que los participantes tienen fuera de su área de trabajo, se puede concluir que un 34% nunca tienen una calidad de vida, un 33% cree que regularmente tienen calidad de vida, un 20% siempre tienen una calidad de vida y un 13% casi nunca.

Figura 4.*Ítem 4. Me siento feliz en mi puesto de trabajo.*

Nota: Se puede evidenciar que un 34% nunca se han sentido feliz en su puesto de trabajo, un 33% regularmente se sienten feliz en sus labores, y un 20% siempre se sienten felices, el 13% de los encuestados piensa que casi siempre se ha sentido feliz.

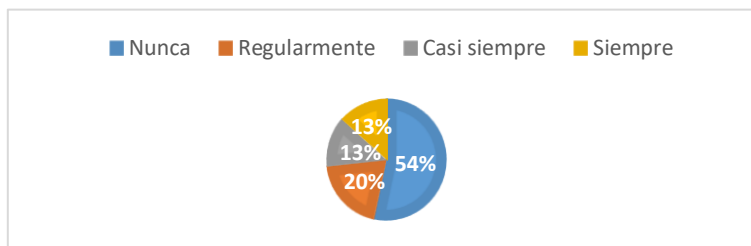
Figura 5.*Ítem 5. Siento que el clima laboral es bueno en la empresa.*



Nota: Un 40% regularmente cree que el clima laboral es bueno, un 27% piensa que nunca es un buen ambiente, el 20% siempre ha sentido un ambiente laboral bueno y el 13% casi siempre.

Figura 6.

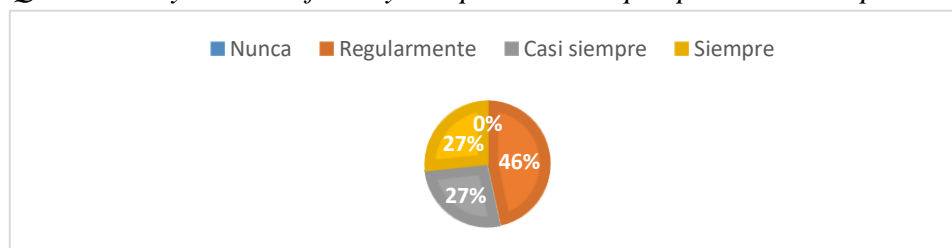
Ítem 6. *Me satisfacen las remuneraciones mensuales.*



Nota: Respecto a las remuneraciones mensuales de los trabajadores, se evidencia que un 54% de ellos/as nunca les satisface, un 20% regularmente considera que le satisface el pago de sus remuneraciones, un 13% expresa que siempre le ha satisfecho el pago de sus labores, y un 13% casi siempre.

Figura 7.

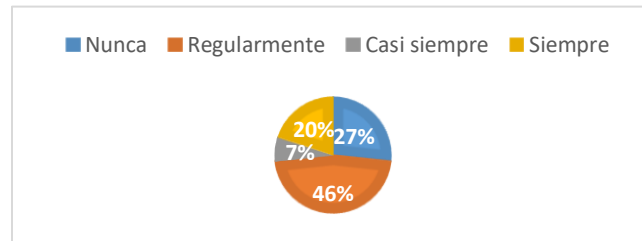
Ítem 7. *Quisiera mayores beneficios y compensaciones por parte de la empresa.*



Nota: Respecto al deseo de obtener mayores beneficios y compensaciones por parte de la empresa, un 46% expresó que regularmente lo desearía, mientras que un 27% expresó que casi siempre, y un 27% siempre. Ninguno de los encuestados expresó que nunca.

Figura 8.

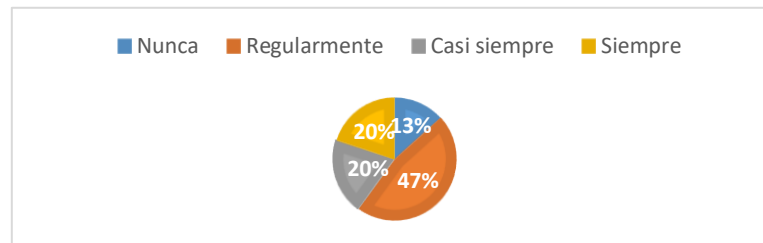
Ítem 8. Siento que mis remuneraciones van de acuerdo a mi esfuerzo y trabajo diario



Nota: Hablando de la percepción que tienen los encuestados respecto a si sus remuneraciones van de acuerdo a su esfuerzo, un 46% expresó que regularmente se cumple esta condición, un 27% afirmó que nunca se cumple, un 20% afirmó que siempre ocurre, y el 7% casi siempre.

Figura 9.

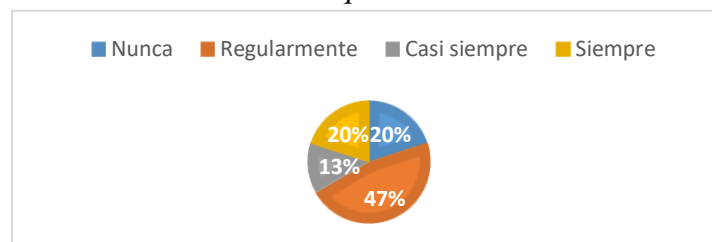
Ítem 9. Aprecio que al recibir mis compensaciones quincenales mi motivación al hacer mi trabajo aumenta.



Nota: Para las compensaciones que reciben quincenalmente, un 47% confirma que regularmente se siente más motivado para trabajar al momento de recibirla, un 20% afirma que casi siempre, un 20% siempre y un 13% evidencia que nunca.

Figura 10.

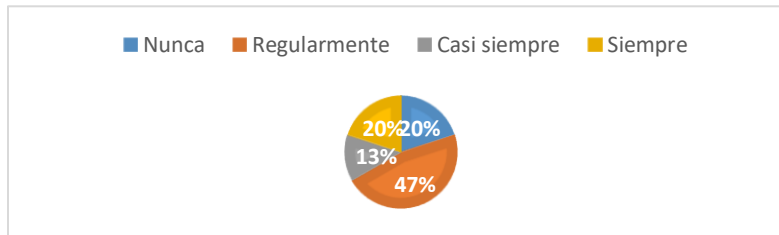
Ítem 10. Veo que mi motivación laboral tiene que ver con el clima laboral.



Nota: Respecto a si la motivación laboral tiene que ver con el clima laboral, un 47% contestó que regularmente, un 20% nunca, también un 20% considera que siempre, y sólo el 13% casi siempre.

Figura 11.

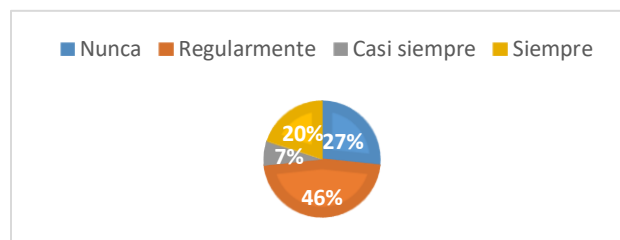
Ítem 11. Noto que mi motivación laboral va de la mano con el reconocimiento por mi trabajo y los horarios flexibles.



Nota: Respecto a la percepción de los encuestados en relación a si notan que su motivación laboral va de la mano con un reconocimiento por su trabajo y horarios flexibles, un 47 % de los encuestados respondió regularmente a esta pregunta, un 20% que siempre, un 20% nunca y un 13% que casi siempre.

Figura 12.

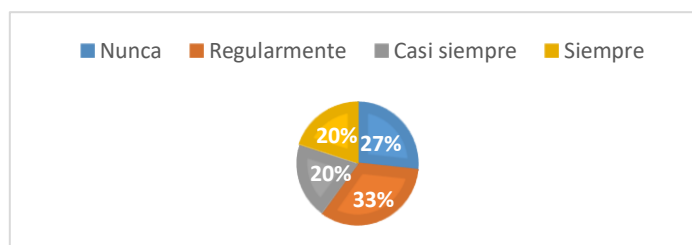
Ítem 12. Tengo buenas relaciones con mis compañeros y eso me anima a trabajar.



Nota: En relación a si los encuestados tienen buena relación con sus compañeros y eso los anima a trabajar, un 46% contestó que regularmente, un 27% nunca ha tenido buena relación, un 20% cree que siempre y el 7% casi siempre.

Figura 13.

Ítem 13. Siento que mis compañeros de trabajo quieren continuar laborando en la empresa



Nota: Por último, en relación a si los encuestados sienten que sus compañeros quieren continuar trabajando en la empresa, un 33% afirmó que regularmente, un 27% dijo que nunca, un 20% contestó que casi siempre, y un 20% que siempre.

Discusión.

La intención de analizar cómo impactan los programas de compensación y beneficios a la motivación laboral del área de servicio al cliente de cinemas Procinal en Mayorca, Sabaneta, fue lo que dio dirección a desarrollo de este proyecto; los resultados del trabajo permitieron reconocer que la motivación y los incentivos económicos son principios de vital importancia necesarios para un desempeño óptimo por parte de cada uno de los colaboradores de la empresa abordada, fundamentos que coinciden con los estudios llevados a cabo por Montoya (2018), en donde fueron observados los aspectos que confluyen para que el trabajo sea poco satisfactorio para los empleados; el salario e incentivos, las escasas oportunidades de realización profesional y personal, así como los extensos horarios de trabajo y una alta carga laboral, son la génesis de la desmotivación y la deserción laboral.

A su vez Atez & Yilmaz (2018) indicaron que la verdadera motivación es la que se da de manera intrínseca, pues prevalece por más tiempo, aseveración que se refleja en los resultados de su investigación, ya que los docentes admitieron que el reconocimiento que obtienen por la labor que desempeñaban era algo que les producía una satisfacción constante, situación que es coincidente con las respuestas de los ítems 9 – 11 -12 obtenidos en este trabajo, en donde se evidencia la importancia que tiene para la población muestra, el reconocimiento a su labor, siendo este último un incentivo para un mejor desempeño en su campo de expertiz.

El sentido de pertenencia hacía el lugar en que se labora es otro de los factores que inciden en la reducción de los índices de rotación de personal y deserción laboral, pues así

lo indica Salazar (2016) en su investigación, situación que se ve reflejada de manera negativa en los resultados recabados en los ítems 1 – 2 – 3 y 4, en los que se dejan ver la falta de motivación por los trabajadores, la idea constante de buscar un nuevo y mejor trabajo que le brinde una mejor calidad de vida, tanto laboral como personal según lo evidenciado en dichos resultados.

De este modo se puede observar que tanto las investigaciones empíricas, como los resultados hallados por medio del instrumento de medición, tienen una trazabilidad que orienta y guía hacia lo propuesto en la teoría dual de Herzberg, evidenciando que la satisfacción de los colaboradores al interior de las organizaciones esta mediada por el grado de motivación que estos manejen, motivación que como se describió anteriormente esta condicionada por factores intrínsecos y extrínsecos.

Otro de los factores de higiene propuestos dentro de la teoría de Herzberg y evidenciado en el trabajo investigativo está relacionado con el crecimiento al interior de la compañía, considerado este necesario para la satisfacción de los colaboradores, lo que se correlaciona de manera negativa con lo encontrado en los resultados del actual trabajo, pues un amplio porcentaje de estos no desean continuar trabajando para la compañía.

Conclusiones.

La organización debe incentivar a sus empleados ya que este factor que contribuye con la mejora de las funciones y el logro de objetivos que necesita lograr Cinemas Procinal sede en Sabaneta, es por eso que los empleados se deben engloban en distintos programas de beneficios, incentivos con el fin de mejorar su calidad de vida, para al mismo tiempo perfeccionar sus habilidades para alcanzar las metas propuestas. Los resultados que se llevaron a cabo en esta actividad dieron como consecuencia el logro de los objetivos

resaltando los puntos necesarios para implementar horarios flexibles, estabilidad de empleo y metodología de acuerdo a las funciones.

Durante este tiempo se logró identificar los índices y causas de la deserción laboral, de esta manera estos factores de cierta forma impiden el desarrollo constante de los empleados generando cambio de personal de manera constante. Desde esta perspectiva gracias al instrumento utilizado se evidenciaron las causas, de esta forma se deben tomar las acciones y estrategias necesarias para solventar esta situación que afecta directamente la rotación de funciones y empleados dentro de la organización.

Uno de los objetivos era conocer los factores que influyen en la motivación para controlar y mantener las funciones actuales, de esta manera se logró conocer que las remuneraciones no estaban siendo lo suficientemente absorbibles para los empleados, que se deben tomar precauciones para poder minimizar el impacto que esto podría causar a futuro. Teniendo en cuenta la investigación, los resultados obtenidos, es fundamental que la motivación siempre esté presente ya que de esta forma el ambiente, la actitud de los empleados y las funciones se van a realizar de la mejor manera sin afectar el servicio al cliente y la calidad como se realizan.

Limitaciones.

La ejecución del trabajo de investigación no contó con un instrumento de medición que hubiese sido triangulado o aprobado por expertos, lo que puede inferir en la funcionalidad de este frente a la efectividad de los datos que fueron recogidos.

Otra de las limitaciones presentadas fue el periodo del tiempo con el que se contó para llevar a cabo cada una de las actividades, un lapso de tiempo más prolongado hubiese permitido llevar a cabo la aplicabilidad de varias herramientas de medición estandarizadas que dieran más soporte al trabajo investigativo.

Por otra parte, la coyuntura actual frente a la salud pública por COVID, fue de cierta manera una restricción presentada, pues a pesar de que se logró llevar a cabo la recolección de los datos de manera presencial, fue dispendiosa su labor debido a que los empleados no se encontraban laborando de manera habitual.

Recomendaciones.

Se debe considerar implementar, a la universidad, programas para los estudiantes que poseen un mayor rendimiento para la promoción de vacantes en oportunidades laborales en organizaciones con convenios, con el fin de desarrollar el mejor potencial del talento humano de los egresados del programa de psicología. Como también, el poder mejorar las líneas de atención al estudiante.

Asimismo, al programa de psicología virtual se le sugiere crear otra forma de evaluación al estudiante para verificar que verdaderamente se está aprendiendo lo dado en las conferencias, textos y demás herramientas.

Por consiguiente, se le encargaría al módulo de práctica investigativa organizacional, crear herramientas para conocer más sobre el crear mejores test o instrumentos para evaluar a las muestras en las empresas.

Por último, se considera que la empresa Procinal, cree un programa de compensación y beneficios para que la motivación de los colaboradores no disminuya, afectando su productividad, clima laboral y calidad de vida en el trabajo, ya que lo anterior puede traer mayores consecuencias negativas para la empresa como tal, porque si no hay bienestar en los empleados no habrá clientes satisfechos.

Referencias Bibliográficas

- Abraham, H, Maslow (1991). Teoría de la Motivación y Personalidad. Tomado en [https://books.google.cl/books?hl=es&lr=&id=8wPdJ2Jzqg0C&oi=fnd&pg=PR13&dq=Abraham,+H,+Maslow+\(1991\).+Teor%C3%ADa+de+la+Motivaci%C3%B3n+y+Personalidad.&ots=F0b4XwSffo&sig=OhMTkf16kTBSpKD7IoONIqdf41E#v=onepage&q=Abraham%2C%20H%2C%20Maslow%20\(1991\).%20Teor%C3%ADa%20de%20la%20Motivaci%C3%B3n%20y%20Personalidad.&f=false](https://books.google.cl/books?hl=es&lr=&id=8wPdJ2Jzqg0C&oi=fnd&pg=PR13&dq=Abraham,+H,+Maslow+(1991).+Teor%C3%ADa+de+la+Motivaci%C3%B3n+y+Personalidad.&ots=F0b4XwSffo&sig=OhMTkf16kTBSpKD7IoONIqdf41E#v=onepage&q=Abraham%2C%20H%2C%20Maslow%20(1991).%20Teor%C3%ADa%20de%20la%20Motivaci%C3%B3n%20y%20Personalidad.&f=false)
- Ates, H. K., & Yilmaz, P. (2018). Investigation of the Work Motivation Levels of Primary School Teachers. *Journal of Education and Training Studies*, 6(3), 184-196.
Tomado en <https://eric.ed.gov/?id=EJ1171044>
- Banco de la Republica (s.f.). *Salarios*. Recuperado de <https://www.banrep.gov.co/es/estadisticas/salarios>
- Callata, Z. y Fuentes, J. (2018). Motivación laboral y desempeño docente en la Facultad de educación de la UNA-PUNO. *Revista de Investigaciones de la Escuela de Posgrado* (7)2, 592 – 597. DOI:<http://dx.doi.org/10.26788/riepg.2018.2.83>
- Castañeda. L (2019). Estudio: el 71% de los trabajadores colombianos no es feliz en su actual puesto de trabajo. Universia. Actualidad Colombia. Recuperado de <https://www.universia.net/co/actualidad/actualidad.empleo.estudio-741-trabajadores-colombianos-feliz-su-actual-puesto-trabajo-11110493.html>
- Cinemas Procinal, s.f.. Quienes somos. Tomado en <https://www.procinal.com.co/>
- Chiang Vega, M. M., Riquelme Neira, G. R., & Rivas Escobar, P. A. (2018). Relación entre satisfacción laboral, estrés laboral y sus resultados en trabajadores de una institución de beneficencia de la provincia de Concepción. *Ciencia & trabajo*, 20(63), 178-186.
Tomado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492018000300178&script=sci_arttext
- Clavijo.C. (2020). Como crear un plan de compensación e incentivos para tu equipo de ventas. Marketing. Hubspot. Recuperado de <https://blog.hubspot.es/marketing/como-crear-un-plan-de-compensación-para-tu-equipo-de-ventas>

- Coromoto, H. y Villón, S. (2017). Motivación laboral, elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Cientific*, 3(7), 117-192. C.A. DOI: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- da Silva, M. y da Veiga, V. (2012). Plano de Carreira nos Sistemas de Gestao Público e Privado: Uma Duscussao a luz das Teorías Motivacionais. *Revista de Administracao Imed*, 2(1). DOI: <https://doi.org/10.18256/2237-7956/raimed.v2n1p1-17>
- Dolan, S.; Shuler, R. y Valle, R. (2017), La gestión de los recursos humanos, McGraw-Hill, Madrid. Page 207.
- Gil.J.(2017). Características personales y de los centros educativos de la satisfacción laboral del profesorado. *Revista de Psicodidáctica* 22. Page 16-22.
- Huilcapi, M. y Jàcome, G. (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Revista científica Dominio de las Ciencias*, 3(2), 311-333. [file:///D:/Documentos/Downloads/Dialnet-Motivacion-5889721%20\(1\).pdf](file:///D:/Documentos/Downloads/Dialnet-Motivacion-5889721%20(1).pdf)
- Leal, A. (coord.) (2016), EL factor humano en las relaciones laborales, Pirámide, Madrid. Page 45.
- Lynn. T. (2019). Solo el 13% de los empleados se sienten comprometidos. La república Colombia. Recuperado de <https://www.larepublica.co/economia/el-13-de-los-empleados-estan-conformes-con-su-situacion-laboral-202258>
- Madero-Gómez, S. M., & Olivas-Luján, M. R. (2016). Análisis de los factores del comportamiento organizacional en jóvenes que están iniciando su carrera laboral. *Estudios Gerenciales*, 32(138), 51-59. Tomado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592316000024>
- Madero, S. y Rodríguez, D. (2018). Relación entre las teorías X y Y de MacGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *CienciaUAT* 13(1), 95-107. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014>
- Maldonado, 2017 Manual práctico para el diseño de la Escala Likert. [file:///C:/Users/ANGELICA/Downloads/Dialnet-ManualPracticoParaElDisenoDeLaEscalaLikert-4953744%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/ANGELICA/Downloads/Dialnet-ManualPracticoParaElDisenoDeLaEscalaLikert-4953744%20(2).pdf)

- Marín, A. L. (2020). *Sociología de la empresa*. Madrid: Ibérico Europea de Ediciones.
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista electrónica de investigación educativa*, 20(1), 38-47. Tomado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1607-40412018000100038&script=sci_arttext
- Montoya, C. J., Santamaría, P. A. L., López, L. M. A., & Navarro, M. V. G. (2018). Deserción laboral en el canal tiendas de las distribuidoras de Medellín. *Revista CIES Escolme*, 8(02), 21-38. Tomado en <http://www.escolme.edu.co/revista/index.php/cies/article/view/120>
- Morales. M. (2019). Uno de cada cuatro colombianos quiere cambiar de empleo. El tiempo. Sección Económica. Recuperado de <https://www.eltiempo.com/eco3nomia/sectores/nivel-de-satisfaccion-de-trabajadores-colombianos-son-su-empleo-2113956>
- Pilligua Lucas, C., & Arteaga Ureta, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos latinoamericanos de administración*, 16(28). Tomado de <https://pdfs.semanticscholar.org/2be3/ad3de7599b933462f47236169f553ddfc110.pdf>
- Ramos, V., & Tejera, E. (2017). Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en Ecuador. *Acción psicológica*, 14(2), 225-239. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3440/344054646015.pdf>
- Revista Empresarial, ISSN 1390-3748, Vol. 10, N°. 40, 2016 (“Ejemplar dedicado a: Octubre - Diciembre, 2016”), págs. 7-12 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5924578>
- Rivas, H. C. P., & Perero, S. G. V. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Cientific*, 3(7), 177-192. Recuperado en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011913>
- Revista Semana (2020, 02, 10). *Economía*. Recuperado de <https://www.semana.com/economia/macroeconomia/articulo/nuevo-estudio-dice-que-89-de-los-colombianos-son-infelices/202158/>

- Rivera Porras, D. A., Hernández Lalinde, J. D., Forgiony Santos, J. O., Bonilla Cruz, N. J., & Roza Sánchez, A. C. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. Tomado en <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/2168>
- Ruedas. S. (2018). Beneficios sociales para empleados: ¿Qué son y ventajas? Spain UP. Recuperado de <https://www.upspain.com/blog/beneficios-sociales-empleados/>
- Salazar, M., & Northía, A. G. (2016). La Motivación Laboral en el Sector de Servicios; ¿Qué hace que un trabajador realice más de lo que se espera?. *Revista empresarial*, 10(40), 7-12. Tomado en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5924578>
- Sayes, C. (2017). Los factores de la motivación según la teoría de Herzberg en las empresas santanecas. *Anuario de investigación*, 6, 17 <http://hdl.handle.net/123456789/192>
- Soraya Didenot. (2010). El sistema de Compensaciones. Administración de Gerencia. Venezuela. Recuperado de: <http://administracionuna.blogspot.com/2010/12/el-sistema-de-compensaciones.html>
- Trujillo, S. (2018). Ética: código deontológico en psicología. Tomado en <https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/1471/107%20%C3%89TICA-%20C%C3%93DIGO%20DEONTOL%C3%93GICO%20EN%20PSICOLOG%C3%8DA.pdf?sequence=1>
- Urzúa M (2018), Caqueo-Urizar A. Calidad de vida: una revisión teórica del concepto. *Quality of life: a theoretical review. Ter Psicol.* ; 30 (1): 718-4808. doi: 10.4067/S0718-48082012000100006



Anexos.

Anexo 1. Diseño cuestionario basado en la escala tipo Likert.

Cuestionario dirigido a los trabajadores en servicio al cliente de Procinál Mayorca en Sabaneta-Antioquia				
El siguiente instrumento tiene como fin recabar datos sobre cómo impacta los programas actuales de compensación y beneficios, a la motivación laboral de los colaboradores del área de servicio al cliente de cinemas Procinál en Mayorca, Sabaneta-Antioquia				
Nombre: Sexo: Edad: Escolaridad: Fecha: Aplicador:				
Instrucciones: Marcar la casilla de acuerdo con la información solicitada 1. NUNCA 2. REGULARMENTE 3. CASI SIEMPRE 4. SIEMRPE				
ÍTEMS	NUNCA	REGULARMENTE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	1	2	3	4
Me siento a gusto realizando mis funciones diarias				
Quisiera buscar otro trabajo				
Tengo calidad de vida fuera del trabajo				
Me siento feliz en mi puesto de trabajo				
Siento que el clima laboral es bueno en la empresa				
Me satisfacen las remuneraciones mensuales				

Quisiera mayores beneficios y compensaciones por parte de la empresa				
Siento que mis remuneraciones van de acuerdo a mi esfuerzo y trabajo diario				
Aprecio que al recibir mis compensaciones quincenales mi motivación al hacer mi trabajo aumenta				
Veó que mi motivación laboral tiene que ver con el clima laboral				
Noto que mi motivación laboral va de la mano con el reconocimiento por mi trabajo y los horarios flexibles				
Tengo buenas relaciones con mis compañeros y eso me anima a trabajar				
Siento que mis compañeros de trabajo quieren continuar laborando en la empresa				

Anexo 2. Formato consentimiento informado.

 	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	
		VERSION	01
		PAGINA	27 DE 66

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

Título del estudio: _____

Investigadores: _____

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa _____ . El objetivo general de el Plan de Mejora es _____ .

Posibles beneficios

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

Posibles riesgos

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

Participación voluntaria / Retiro del estudio

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

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: _____

Yo _____ identificado con C.C.

_____ manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, _____ denominada

“ _____
_____”, y autorizo mi


participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser 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: _____

C.C.: _____

Anexo 3. Consentimientos informados diligenciados.

 MIEMBRO DE LA RED ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	
		VERSION	01
		PAGINA	29 DE 66

INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Título del estudio: Programas de compensación y su impacto en la motivación laboral del equipo de servicio al cliente en cinemas Procinal de Mayorca, Sabaneta-Antioquia.

Investigadores: ANGIE CAROLINA CAICEDO LOZADA, ANGIE PAOLA ORDOÑEZ ESCORCIA, EDUARD LOPEZ JAIMES, HASSAN FERIS KARAMEDDINE Y MARIA ANGELICA FALLA CARDENAS

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa cinemas Procinal de Mayorca. El objetivo general del Plan de Mejora es Analizar cómo impacta los programas actuales de compensación y beneficios, a la motivación laboral de los colaboradores del área de servicio al cliente de cinemas Procinal en Mayorca, Sabaneta-Antioquia.

Posibles beneficios

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


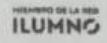
Posibles riesgos

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

Participación voluntaria / Retiro del estudio

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

Participante 1

 	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 23/05/27


Yo M^a Alejandra García Barón identificado con C.C. 1036675210 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 "Análisis cómo impacta los programas actuales de compensación y beneficios, a la motivación laboral de los colaboradores del área de servicio al cliente de cinemas Procinal en Mayorca, Sabaneta-Antioquia.", 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 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: Alejandra García

NOMBRE: M^a Alejandra García

C.C.: 1036675210

Participante 2

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 23/05/2021



Yo Juan Esteban Muñoz Jimenez identificado con C.C. 1152696522 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 "Análizar cómo impacta los programas actuales de compensación y beneficios, a la motivación laboral de los colaboradores del área de servicio al cliente de cinemas Procinal en Mayorca, Sabaneta-Antioquia.", 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 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: Juan Esteban Muñoz

NOMBRE: Juan Esteban Muñoz

C.C.: 1152696522

Participante 3

 	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 23/05/2021


Yo Juan Gonzalo Soto Ruiz identificado con C.C. 1040743192 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 "Analizar cómo impacta los programas actuales de compensación y beneficios, a la motivación laboral de los colaboradores del área de servicio al cliente de cinemas Procinal en Mayorca, Sabaneta-Antioquia", 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 en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: [Firma manuscrita]

NOMBRE: Gonzalo Soto

C.C.: 1040743192


Participante 4

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


Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 25/05/21Yo Santiago Zamora Tabares identificado con C.C.

manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, denominada "Análisis cómo impacta los programas actuales de compensación y beneficios, a la motivación laboral de los colaboradores del área de servicio al cliente de cinemas Procinal en Mayorca, Sabaneta-Antioquia.", 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 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: Santiago ZamoraC.C.: 1053072427

Participante 5

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO <small>INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR</small>	ALIANZA DE LA RED ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO		PROCESO	MISIONAL
				CODIGO	
				VERSION	01
				PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: MAYO 23/2021



Yo CATALINA GIRARDO identificado con C.C. 43182597 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 "Análisis cómo impacta los programas actuales de compensación y beneficios, a la motivación laboral de los colaboradores del área de servicio al cliente de cinemas Procinal en Mayorca, Sabaneta-Antioquia", 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 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: CATALINA GIRARDO

NOMBRE: CATALINA GIRARDO

C.C.: 43182597

Participante 6

 	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 23-05-2021

Yo Nora Elena Usman B. identificado con C.C.

43743163, 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 Gracolombiano, denominada "Análisis cómo impacta los programas actuales de compensación y beneficios, a la motivación laboral de los colaboradores del área de servicio al cliente de cinemas Procinál en Mayorca, Sabaneta-Antioquia.", 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 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: Nora Elena Usman.

NOMBRE: Nora Elena.

C.C.: 43743163 env.

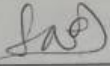
Participante 7

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO <small>UNIVERSIDAD DEL VALLE</small>	MIEMBRO DE LA RED ILUMNO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2


Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 23/05/21Yo Sadis Narango Dagua identificado con C.C.

32190589 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 "Analizar cómo impacta los programas actuales de compensación y beneficios, a la motivación laboral de los colaboradores del área de servicio al cliente de cinemas Procinal en Mayorca, Sabaneta-Antioquia", 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 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: Sadis NarangoC.C.: 32190589

Participante 8

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO	MEMBRO DE LA RED ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	
		PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 23/05/2021

Yo Joel A. Murguez Davila identificado con C.C.


1022716 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 "Analizar cómo impacta los programas actuales de compensación y beneficios, a la motivación laboral de los colaboradores del área de servicio al cliente de cinemas Procinal en Mayorca, Sabaneta-Antioquia.", 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 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: Joel Murguez

C.C.: 1022716

Participante 9

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MENEMO DE LA RED ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	
		PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 23/05/21


Yo Maria Yessalín Dudamel Panizza identificado con C.C. 1090527112 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 "Analizar cómo impacta los programas actuales de compensación y beneficios, a la motivación laboral de los colaboradores del área de servicio al cliente de cinemas Procinal en Mayorca, Sabaneta-Antioquia.", 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 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: Maria Dudamel

NOMBRE: Maria Dudamel

C.C.: 1090527112

Participante 10

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 23/05/2021

Yo Alex Primera identificado con C.C.


1026688310 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 "Analizar cómo impacta los programas actuales de compensación y beneficios, a la motivación laboral de los colaboradores del área de servicio al cliente de cinemas Procinal en Mayorca, Sabaneta-Antioquia.", 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 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: Alex Primera

NOMBRE: Alex Primera

C.C.: 1026688310

Participante 11

 <small>INSTITUTO DE LA UNIV</small> ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 24/05/2021


Yo David Guahua Henao identificado con C.C. 1152700435 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 "Análisis cómo impacta los programas actuales de compensación y beneficios, a la motivación laboral de los colaboradores del área de servicio al cliente de cinemas Procinal en Mayorca, Sabaneta-Antioquia.", 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 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: David Guahua A.

NOMBRE: David Guahua

C.C.: 1152700435

Participante 12

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO <small>INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR</small>	MIEMBRO DE LA RED ILUMINO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	
			VERSION	01
			PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 24/05/2021


Yo PAULA ANDREA MONCADA CHAVARRIAGA identificado con C.C. 1036614234 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 "Análisis cómo impacta los programas actuales de compensación y beneficios, a la motivación laboral de los colaboradores del área de servicio al cliente de cinemas Procinal en Mayorca, Sabaneta-Antioquia.", 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 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: PAULA MONCADA C.

NOMBRE: PAULA MONCADA CHAVARRIAGA

C.C.: 1036614234

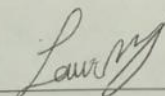
Participante 13

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO <small>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA</small>	MIEMBRO DE LA RED ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO		PROCESO	MISIONAL
				CODIGO	
		VERSION	01		
		PAGINA	2 DE 2		

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 24/05/21


Yo Laura Berrio Rios identificado con C.C. 1037662235 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 "Análisis cómo impacta los programas actuales de compensación y beneficios, a la motivación laboral de los colaboradores del área de servicio al cliente de cinemas Procinai en Mayorca, Sabaneta-Antioquia.", 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 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: Laura Berrio R.

C.C.: 1037662235

Participante 14

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 25-05-2021


Yo Juan Sepulveda identificado con C.C. 1038359216 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 "Análisis cómo impacta los programas actuales de compensación y beneficios, a la motivación laboral de los colaboradores del área de servicio al cliente de cines Proximal en Mayorca, Sabana-Antioquia", 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 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: Juan Sepulveda

NOMBRE: Juan Carlos

C.C.: 1038359216

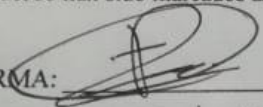
Participante 15

 POLI <small>POLITÉCNICO GRACOLUMBIANO</small>	<small>UNIVERSIDAD DE LA PAZ</small> ILUMINO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	
		PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 23/05/2021

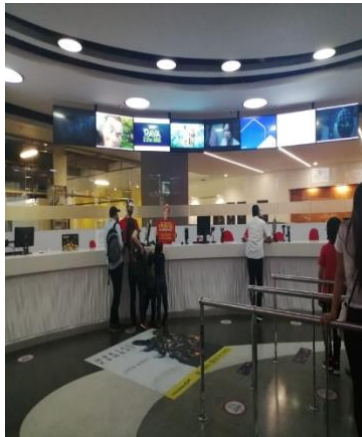
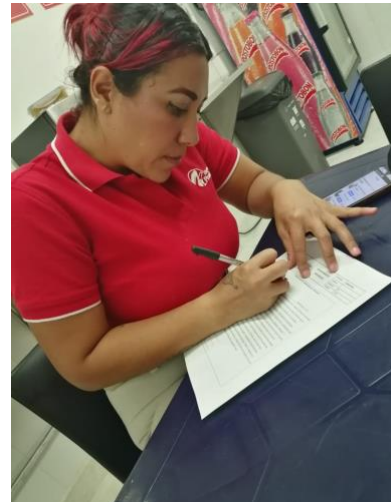
Yo Joel A. Murguez Davila identificado con C.C. 1022716 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gracolumbiano, denominada "Analizar cómo impacta los programas actuales de compensación y beneficios, a la motivación laboral de los colaboradores del área de servicio al cliente de cinemas Procinal en Mayorca, Sabaneta-Antioquia", 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 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: Joel Murguez

C.C.: 1022716

Fotos evidencia.



Anexo 4. Formularios resueltos.

Anexo 1. Diseño cuestionario basado en la escala tipo Likert.

Cuestionario dirigido a los trabajadores en servicio al cliente de Procinál Mayorca en Sabaneta-Antioquia

El siguiente instrumento tiene como fin recabar datos sobre cómo impacta los programas actuales de compensación y beneficios, a la motivación laboral de los colaboradores del área de servicio al cliente de cinemas Procinál en Mayorca, Sabaneta-Antioquia

Nombre: Mulligan Elizabeth Serna
 Sexo: Femenino
 Edad: 30
 Escolaridad: técnico Básico
 Fecha: 25 Mayo, 2024
 Aplicador: Angie Paola Ochoa Escobar

Instrucciones: Marcar la casilla de acuerdo con la información solicitada

1. NUNCA
2. REGULARMENTE
3. CASI SIEMPRE
4. SIEMPRE

ÍTEMS	NU NC A	REGULAR MENTE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	1	2	3	4
Me siento a gusto realizando mis funciones diarias		x		
Quisiera buscar otro trabajo			x	
Tengo calidad de vida fuera del trabajo	x			
Me siento feliz en mi puesto de trabajo		x		
Siento que el clima laboral es bueno en la empresa		x		
Me satisfacen las remuneraciones mensuales	x			
Quisiera mayores beneficios y compensaciones por parte de la empresa			x	
Siento que mis remuneraciones van de acuerdo a mi esfuerzo y trabajo diario		x		
Aprecio que al recibir mis compensaciones quincenales mi motivación al hacer mi trabajo aumenta		x		
Veo que mi motivación laboral tiene que ver con el clima laboral	x			
Noto que mi motivación laboral va de la mano con el reconocimiento por mi trabajo y los horarios flexibles	x			
Tengo buenas relaciones con mis compañeros y eso me anima a trabajar	x			
Siento que mis compañeros de trabajo quieren continuar laborando en la empresa	x			

Anexo 1. Diseño cuestionario basado en la escala tipo Likert.

Cuestionario dirigido a los trabajadores en servicio al cliente de Procinál Mayorca en Sabaneta-Antioquia				
El siguiente instrumento tiene como fin recabar datos sobre cómo impacta los programas actuales de compensación y beneficios, a la motivación laboral de los colaboradores del área de servicio al cliente de cinemas Procinál en Mayorca, Sabaneta-Antioquia				
Nombre: <i>Maria Yeraldo Dudamel Ramirez</i>				
Sexo: <i>Femenino</i>				
Edad: <i>28</i>				
Escolaridad: <i>Secundaria Básica</i>				
Fecha: <i>23 de mayo, 2024</i>				
Aplicador: <i>Hassam Fens Karameddue</i>				
Instrucciones: Marcar la casilla de acuerdo con la información solicitada				
1. NUNCA 2. REGULARMENTE 3. CASI SIEMPRE 4. SIEMPRE				
ÍTEMES	NU NC A	REGULAR MENTE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	1	2	3	4
Me siento a gusto realizando mis funciones diarias		X		
Quisiera buscar otro trabajo	X			
Tengo calidad de vida fuera del trabajo		X		
Me siento feliz en mi puesto de trabajo		X		
Siento que el clima laboral es bueno en la empresa		X		
Me satisfacen las remuneraciones mensuales		X		
Quisiera mayores beneficios y compensaciones por parte de la empresa		X		
Siento que mis remuneraciones van de acuerdo a mi esfuerzo y trabajo diario		X		
Aprecio que al recibir mis compensaciones quincenales mi motivación al hacer mi trabajo aumenta		X		
Veó que mi motivación laboral tiene que ver con el clima laboral		X		
Noto que mi motivación laboral va de la mano con el reconocimiento por mi trabajo y los horarios flexibles		X		
Tengo buenas relaciones con mis compañeros y eso me anima a trabajar		X		
Siento que mis compañeros de trabajo quieren continuar laborando en la empresa		X		

Anexo 1. Diseño cuestionario basado en la escala tipo Likert.

Cuestionario dirigido a los trabajadores en servicio al cliente de Procinat Mayorca en Sabaneta-Antioquia

El siguiente instrumento tiene como fin recabar datos sobre cómo impacta los programas actuales de compensación y beneficios, a la motivación laboral de los colaboradores del área de servicio al cliente de cinemas Procinat en Mayorca, Sabaneta-Antioquia

Nombre: JUAN SEPULVEDA
 Sexo: MASCULINO
 Edad: 32
 Escolaridad: Secundaria Básica
 Fecha: 25 de mayo, 2024
 Aplicador: Hassan Feh's Karamedione

Instrucciones: Marcar la casilla de acuerdo con la información solicitada

1. NUNCA
2. REGULARMENTE
3. CASI SIEMPRE
4. SIEMPRE

ÍTEMS	NU NC A	REGULAR MENTE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	1	2	3	4
Me siento a gusto realizando mis funciones diarias		X		
Quisiera buscar otro trabajo		X		
Tengo calidad de vida fuera del trabajo		X		
Me siento feliz en mi puesto de trabajo		X		
Siento que el clima laboral es bueno en la empresa		X		
Me satisfacen las remuneraciones mensuales	X			
Quisiera mayores beneficios y compensaciones por parte de la empresa		X		
Siento que mis remuneraciones van de acuerdo a mi esfuerzo y trabajo diario	X			
Aprecio que al recibir mis compensaciones quincenales mi motivación al hacer mi trabajo aumenta			X	
Veó que mi motivación laboral tiene que ver con el clima laboral		X		
Noto que mi motivación laboral va de la mano con el reconocimiento por mi trabajo y los horarios flexibles		X		
Tengo buenas relaciones con mis compañeros y eso me anima a trabajar		X		
Siento que mis compañeros de trabajo quieren continuar laborando en la empresa	X			

Anexo 1. Diseño cuestionario basado en la escala tipo Likert.

Cuestionario dirigido a los trabajadores en servicio al cliente de Procinál Mayorca en Sabaneta-Antioquia				
El siguiente instrumento tiene como fin recabar datos sobre cómo impacta los programas actuales de compensación y beneficios, a la motivación laboral de los colaboradores del área de servicio al cliente de cinemas Procinál en Mayorca, Sabaneta-Antioquia				
Nombre: ALIX PRINERA Sexo: Masculino Edad: 37 Escolaridad: Secundaria Básica Fecha: 23 de mayo, 2024 Aplicador: María Alejandra Falla Cordoba				
Instrucciones: Marcar la casilla de acuerdo con la información solicitada				
1. NUNCA 2. REGULARMENTE 3. CASI SIEMPRE 4. SIEMPRE				
ÍTEM	NU NC A	REGULAR MENTE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	1	2	3	4
Me siento a gusto realizando mis funciones diarias		X		
Quisiera buscar otro trabajo		X		
Tengo calidad de vida fuera del trabajo		X		
Me siento feliz en mi puesto de trabajo	X			
Siento que el clima laboral es bueno en la empresa	X			
Me satisfacen las remuneraciones mensuales	X			
Quisiera mayores beneficios y compensaciones por parte de la empresa		X		
Siento que mis remuneraciones van de acuerdo a mi esfuerzo y trabajo diario		X		
Aprecio que al recibir mis compensaciones quincenales mi motivación al hacer mi trabajo aumenta	X			
Veó que mi motivación laboral tiene que ver con el clima laboral	X			
Noto que mi motivación laboral va de la mano con el reconocimiento por mi trabajo y los horarios flexibles	X			
Tengo buenas relaciones con mis compañeros y eso me anima a trabajar	X			
Siento que mis compañeros de trabajo quieren continuar laborando en la empresa		X		

anexo 1. Diseño cuestionario basado en la escala tipo Likert.

Cuestionario dirigido a los trabajadores en servicio al cliente de Procinál Mayorca en Sabaneta-Antioquia				
El siguiente instrumento tiene como fin recabar datos sobre cómo impacta los programas actuales de compensación y beneficios, a la motivación laboral de los colaboradores del área de servicio al cliente de cinemas Procinál en Mayorca, Sabaneta-Antioquia				
Nombre: David Guahoná Heras				
Sexo: Masculino				
Edad: 32				
Escolaridad: Técnico Básico				
Fecha: 24 de mayo, 2024				
Aplicador: Abgie Carolina Caicedo				
Instrucciones: Marcar la casilla de acuerdo con la información solicitada				
1. NUNCA 2. REGULARMENTE 3. CASI SIEMPRE 4. SIEMPRE				
ÍTEM	NU NC A	REGULAR MENTE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	1	2	3	4
Me siento a gusto realizando mis funciones diarias				X
Quisiera buscar otro trabajo			X	
Tengo calidad de vida fuera del trabajo				X
Me siento feliz en mi puesto de trabajo				X
Siento que el clima laboral es bueno en la empresa				X
Me satisfacen las remuneraciones mensuales			X	
Quisiera mayores beneficios y compensaciones por parte de la empresa		X		
Siento que mis remuneraciones van de acuerdo a mi esfuerzo y trabajo diario	X			
Aprecio que al recibir mis compensaciones quincenales mi motivación al hacer mi trabajo aumenta		X		
Veó que mi motivación laboral tiene que ver con el clima laboral		X		
Noto que mi motivación laboral va de la mano con el reconocimiento por mi trabajo y los horarios flexibles		X		
Tengo buenas relaciones con mis compañeros y eso me anima a trabajar		X		
Siento que mis compañeros de trabajo quieren continuar laborando en la empresa		X		

Cuestionario dirigido a los trabajadores en servicio al cliente de Procinál Mayorca en Sabaneta-Antioquia				
El siguiente instrumento tiene como fin recabar datos sobre cómo impacta los programas actuales de compensación y beneficios, a la motivación laboral de los colaboradores del área de servicio al cliente de cinemas Procinál en Mayorca, Sabaneta-Antioquia				
Nombre: <u>Ladys Narrojo Duque</u>				
Sexo: <u>FEMENINO</u>				
Edad: <u>34</u>				
Escolaridad: <u>Secundaria Básica</u>				
Fecha: <u>23 de Mayo, 2024</u>				
Aplicador: <u>Abgie Paola</u>				
Instrucciones: Marcar la casilla de acuerdo con la información solicitada				
1. NUNCA				
2. REGULARMENTE				
3. CASI SIEMPRE				
4. SIEMPRE				
ÍTEMES	NU NC A	REGULAR MENTE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	1	2	3	4
Me siento a gusto realizando mis funciones diarias				X
Quisiera buscar otro trabajo				X
Tengo calidad de vida fuera del trabajo				X
Me siento feliz en mi puesto de trabajo				X
Siento que el clima laboral es bueno en la empresa				X
Me satisfacen las remuneraciones mensuales				X
Quisiera mayores beneficios y compensaciones por parte de la empresa				X
Siento que mis remuneraciones van de acuerdo a mi esfuerzo y trabajo diario				X
Aprecio que al recibir mis compensaciones quincenales mi motivación al hacer mi trabajo aumenta				X
Veó que mi motivación laboral tiene que ver con el clima laboral				X
Noto que mi motivación laboral va de la mano con el reconocimiento por mi trabajo y los horarios flexibles				X
Tengo buenas relaciones con mis compañeros y eso me anima a trabajar				X
Siento que mis compañeros de trabajo quieren continuar laborando en la empresa				X

Anexo 1. Diseño cuestionario basado en la escala tipo Likert.

Cuestionario dirigido a los trabajadores en servicio al cliente de Procinat Mayorca en Sabaneta-Antioquia				
El siguiente instrumento tiene como fin recabar datos sobre cómo impacta los programas actuales de compensación y beneficios, a la motivación laboral de los colaboradores del área de servicio al cliente de cinemas Procinat en Mayorca, Sabaneta-Antioquia				
Nombre: <u>Juan Gonzalez Soto</u>				
Sexo: <u>Masculino</u>				
Edad: <u>32</u>				
Escolaridad: <u>Secundaria Basica</u>				
Fecha: <u>23 de Mayo, 2024</u>				
Aplicador: <u>Eduard Lopez Jaulis</u>				
Instrucciones: Marcar la casilla de acuerdo con la información solicitada				
1. NUNCA 2. REGULARMENTE 3. CASI SIEMPRE 4. SIEMPRE				
ÍTEMES	NU NC A	REGULAR MENTE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	1	2	3	4
Me siento a gusto realizando mis funciones diarias	<input checked="" type="checkbox"/>			
Quisiera buscar otro trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>		
Tengo calidad de vida fuera del trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>			
Me siento feliz en mi puesto de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>			
Siento que el clima laboral es bueno en la empresa		<input checked="" type="checkbox"/>		
Me satisfacen las remuneraciones mensuales		<input checked="" type="checkbox"/>		
Quisiera mayores beneficios y compensaciones por parte de la empresa		<input checked="" type="checkbox"/>		
Siento que mis remuneraciones van de acuerdo a mi esfuerzo y trabajo diario		<input checked="" type="checkbox"/>		
Aprecio que al recibir mis compensaciones quincenales mi motivación al hacer mi trabajo aumenta		<input checked="" type="checkbox"/>		
Veo que mi motivación laboral tiene que ver con el clima laboral		<input checked="" type="checkbox"/>		
Noto que mi motivación laboral va de la mano con el reconocimiento por mi trabajo y los horarios flexibles		<input checked="" type="checkbox"/>		
Tengo buenas relaciones con mis compañeros y eso me anima a trabajar		<input checked="" type="checkbox"/>		
Siento que mis compañeros de trabajo quieren continuar laborando en la empresa		<input checked="" type="checkbox"/>		

Anexo 1. Diseño cuestionario basado en la escala tipo Likert.

Cuestionario dirigido a los trabajadores en servicio al cliente de Procinál Mayorca en Sabaneta-Antioquia				
El siguiente instrumento tiene como fin recabar datos sobre cómo impacta los programas actuales de compensación y beneficios, a la motivación laboral de los colaboradores del área de servicio al cliente de cinemas Procinál en Mayorca, Sabaneta-Antioquia				
Nombre: <u>Elean Noya Usman</u>				
Sexo: <u>Femenino</u>				
Edad: <u>32</u>				
Escolaridad: <u>Técnico Básico</u>				
Fecha: <u>25 de mayo, 2024</u>				
Aplicador: <u>Angie Carolina Caicedo</u>				
Instrucciones: Marcar la casilla de acuerdo con la información solicitada				
1. NUNCA 2. REGULARMENTE 3. CASI SIEMPRE 4. SIEMPRE				
ÍTEMS	NU NC A	REGULAR MENTE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	1	2	3	4
Me siento a gusto realizando mis funciones diarias	X			
Quisiera buscar otro trabajo		X		
Tengo calidad de vida fuera del trabajo	X			
Me siento feliz en mi puesto de trabajo	X			
Siento que el clima laboral es bueno en la empresa	X			
Me satisfacen las remuneraciones mensuales	X			
Quisiera mayores beneficios y compensaciones por parte de la empresa		X		
Siento que mis remuneraciones van de acuerdo a mi esfuerzo y trabajo diario	X			
Aprecio que al recibir mis compensaciones quincenales mi motivación al hacer mi trabajo aumenta		X		
Veó que mi motivación laboral tiene que ver con el clima laboral		X		
Noto que mi motivación laboral va de la mano con el reconocimiento por mi trabajo y los horarios flexibles		X		
Tengo buenas relaciones con mis compañeros y eso me anima a trabajar	X			
Siento que mis compañeros de trabajo quieren continuar laborando en la empresa	X			

Anexo 1. Diseño cuestionario basado en la escala tipo Likert.

Cuestionario dirigido a los trabajadores en servicio al cliente de Procinál Mayorca en Sabaneta-Antioquia				
El siguiente instrumento tiene como fin recabar datos sobre cómo impacta los programas actuales de compensación y beneficios, a la motivación laboral de los colaboradores del área de servicio al cliente de cinemas Procinál en Mayorca, Sabaneta-Antioquia				
Nombre: <u>Santiago Zamora</u> Sexo: <u>Masculino</u> Edad: <u>30</u> Escolaridad: <u>tecnico básico</u> Fecha: <u>23 de mayo, 2024</u> Aplicador: <u>Hassan Feh's Karaliddine</u>				
Instrucciones: Marcar la casilla de acuerdo con la información solicitada				
1. NUNCA 2. REGULARMENTE 3. CASI SIEMPRE 4. SIEMPRE				
ÍTEMS	NU NC A	REGULAR MENTE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	1	2	3	4
Me siento a gusto realizando mis funciones diarias		X		
Quisiera buscar otro trabajo		X		
Tengo calidad de vida fuera del trabajo		X		
Me siento feliz en mi puesto de trabajo	X			
Siento que el clima laboral es bueno en la empresa	X			
Me satisfacen las remuneraciones mensuales	X			
Quisiera mayores beneficios y compensaciones por parte de la empresa			X	
Siento que mis remuneraciones van de acuerdo a mi esfuerzo y trabajo diario		X		
Aprecio que al recibir mis compensaciones quincenales mi motivación al hacer mi trabajo aumenta		X		
Veó que mi motivación laboral tiene que ver con el clima laboral		X		
Noto que mi motivación laboral va de la mano con el reconocimiento por mi trabajo y los horarios flexibles		X		
Tengo buenas relaciones con mis compañeros y eso me anima a trabajar		X		
Siento que mis compañeros de trabajo quieren continuar laborando en la empresa		X		

Anexo 1. Diseño cuestionario basado en la escala tipo Likert.

Cuestionario dirigido a los trabajadores en servicio al cliente de Procinál Mayorca en Sabaneta-Antioquia				
El siguiente instrumento tiene como fin recabar datos sobre cómo impacta los programas actuales de compensación y beneficios, a la motivación laboral de los colaboradores del área de servicio al cliente de cinemas Procinál en Mayorca, Sabaneta-Antioquia				
Nombre: <u>Joel Márquez Davila</u> Sexo: <u>Masculino</u> Edad: <u>32</u> Escolaridad: <u>tecnico basico</u> Fecha: <u>23 de Mayo, 2024</u> Aplicador: <u>Edgard Lopez James</u>				
Instrucciones: Marcar la casilla de acuerdo con la información solicitada 1. NUNCA 2. REGULARMENTE 3. CASI SIEMPRE 4. SIEMPRE				
ÍTEMS	NU NC A	REGULAR MENTE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	1	2	3	4
Me siento a gusto realizando mis funciones diarias	X			
Quisiera buscar otro trabajo			X	
Tengo calidad de vida fuera del trabajo	X			
Me siento feliz en mi puesto de trabajo	X			
Siento que el clima laboral es bueno en la empresa	X			
Me satisfacen las remuneraciones mensuales	X			
Quisiera mayores beneficios y compensaciones por parte de la empresa		X		
Siento que mis remuneraciones van de acuerdo a mi esfuerzo y trabajo diario	X			
Aprecio que al recibir mis compensaciones quincenales mi motivación al hacer mi trabajo aumenta	X			
Veó que mi motivación laboral tiene que ver con el clima laboral	X			
Noto que mi motivación laboral va de la mano con el reconocimiento por mi trabajo y los horarios flexibles	X			
Tengo buenas relaciones con mis compañeros y eso me anima a trabajar	X			
Siento que mis compañeros de trabajo quieren continuar laborando en la empresa	X			

Anexo 1. Diseño cuestionario basado en la escala tipo Likert.

Cuestionario dirigido a los trabajadores en servicio al cliente de Procinál Mayorca en Sabaneta-Antioquia				
El siguiente instrumento tiene como fin recabar datos sobre cómo impacta los programas actuales de compensación y beneficios, a la motivación laboral de los colaboradores del área de servicio al cliente de cinemas Procinál en Mayorca, Sabaneta-Antioquia				
Nombre: <u>Maria Alejandra Garcia Barron</u>				
Sexo: <u>Femenino</u>				
Edad: <u>29</u>				
Escolaridad: <u>tecnica basica</u>				
Fecha: <u>23 de mayo 2024</u>				
Aplicador: <u>Angie Carolina Caicedo</u>				
Instrucciones: Marcar la casilla de acuerdo con la información solicitada				
1. NUNCA 2. REGULARMENTE 3. CASI SIEMPRE 4. SIEMPRE				
ITEMS	NU NC A	REGULAR MENTE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	1	2	3	4
Me siento a gusto realizando mis funciones diarias		X		
Quisiera buscar otro trabajo		X		
Tengo calidad de vida fuera del trabajo	X			
Me siento feliz en mi puesto de trabajo		X		
Siento que el clima laboral es bueno en la empresa		X		
Me satisfacen las remuneraciones mensuales				
Quisiera mayores beneficios y compensaciones por parte de la empresa			X	
Siento que mis remuneraciones van de acuerdo a mi esfuerzo y trabajo diario		X		
Aprecio que al recibir mis compensaciones quincenales mi motivación al hacer mi trabajo aumenta		X		
Veó que mi motivación laboral tiene que ver con el clima laboral		X		
Noto que mi motivación laboral va de la mano con el reconocimiento por mi trabajo y los horarios flexibles		X		
Tengo buenas relaciones con mis compañeros y eso me anima a trabajar		X		
Siento que mis compañeros de trabajo quieren continuar laborando en la empresa			X	

Anexo 1. Diseño cuestionario basado en la escala tipo Likert.

Cuestionario dirigido a los trabajadores en servicio al cliente de Procinal Mayorca en Sabaneta-Antioquia				
El siguiente instrumento tiene como fin recabar datos sobre cómo impacta los programas actuales de compensación y beneficios, a la motivación laboral de los colaboradores del área de servicio al cliente de cinemas Procinal en Mayorca, Sabaneta-Antioquia				
Nombre: <u>CATALINA Givaldo</u>				
Sexo: <u>FEMENINO</u>				
Edad: <u>29</u>				
Escolaridad: <u>Secundario Básico</u>				
Fecha: <u>23 de Mayo, 2024</u>				
Aplicador: <u>María Angelica Falla Cedeas</u>				
Instrucciones: Marcar la casilla de acuerdo con la información solicitada				
1. NUNCA				
2. REGULARMENTE				
3. CASI SIEMPRE				
4. SIEMPRE				
ITEMS	NU NC A	REGULAR MENTE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	1	2	3	4
Me siento a gusto realizando mis funciones diarias				X
Quisiera buscar otro trabajo			X	
Tengo calidad de vida fuera del trabajo			X	
Me siento feliz en mi puesto de trabajo			X	
Siento que el clima laboral es bueno en la empresa			X	
Me satisfacen las remuneraciones mensuales		X		
Quisiera mayores beneficios y compensaciones por parte de la empresa				X
Siento que mis remuneraciones van de acuerdo a mi esfuerzo y trabajo diario		X		
Aprecio que al recibir mis compensaciones quincenales mi motivación al hacer mi trabajo aumenta			X	
Veó que mi motivación laboral tiene que ver con el clima laboral			X	
Noto que mi motivación laboral va de la mano con el reconocimiento por mi trabajo y los horarios flexibles			X	
Tengo buenas relaciones con mis compañeros y eso me anima a trabajar		X		
Siento que mis compañeros de trabajo quieren continuar laborando en la empresa			X	

Anexo 1. Diseño cuestionario basado en la escala tipo Likert.

Cuestionario dirigido a los trabajadores en servicio al cliente de Procinál Mayorca en Sabaneta-Antioquia				
El siguiente instrumento tiene como fin recabar datos sobre cómo impacta los programas actuales de compensación y beneficios, a la motivación laboral de los colaboradores del área de servicio al cliente de cinemas Procinál en Mayorca, Sabaneta-Antioquia				
Nombre: <u>Juan Esteban Muñoz Jiménez</u> Sexo: <u>Masculino</u> Edad: <u>30</u> Escolaridad: <u>Secundaria Básica</u> Fecha: <u>23 de Mayo, 2024</u> Aplicador: <u>Angie Ochoa</u>				
Instrucciones: Marcar la casilla de acuerdo con la información solicitada				
1. NUNCA 2. REGULARMENTE 3. CASI SIEMPRE 4. SIEMPRE				
ÍTEMS	NU NC A	REGULAR MENTE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	1	2	3	4
Me siento a gusto realizando mis funciones diarias			X	
Quisiera buscar otro trabajo			X	
Tengo calidad de vida fuera del trabajo			X	
Me siento feliz en mi puesto de trabajo			X	
Siento que el clima laboral es bueno en la empresa			X	
Me satisfacen las remuneraciones mensuales			X	
Quisiera mayores beneficios y compensaciones por parte de la empresa			X	
Siento que mis remuneraciones van de acuerdo a mi esfuerzo y trabajo diario			X	
Aprecio que al recibir mis compensaciones quincenales mi motivación al hacer mi trabajo aumenta			X	
Veo que mi motivación laboral tiene que ver con el clima laboral			X	
Noto que mi motivación laboral va de la mano con el reconocimiento por mi trabajo y los horarios flexibles			X	
Tengo buenas relaciones con mis compañeros y eso me anima a trabajar			X	
Siento que mis compañeros de trabajo quieren continuar laborando en la empresa			X	

Anexo 1. Diseño cuestionario basado en la escala tipo Likert.

Cuestionario dirigido a los trabajadores en servicio al cliente de Procinál Mayorca en Sabaneta-Antioquia

El siguiente instrumento tiene como fin recabar datos sobre cómo impacta los programas actuales de compensación y beneficios, a la motivación laboral de los colaboradores del área de servicio al cliente de cinemas Procinál en Mayorca, Sabaneta-Antioquia

Nombre: LAURA BERMUDEZ
 Sexo: Femenino
 Edad: 30
 Escolaridad: TÉCNICO BÁSICA
 Fecha: 24 Mayo, 2024
 Aplicador: Edward López

Instrucciones: Marcar la casilla de acuerdo con la información solicitada

1. NUNCA
2. REGULARMENTE
3. CASI SIEMPRE
4. SIEMPRE

ÍTEMS	NU NC A	REGULAR MENTE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	1	2	3	4
Me siento a gusto realizando mis funciones diarias		X		
Quisiera buscar otro trabajo	X			
Tengo calidad de vida fuera del trabajo		X		
Me siento feliz en mi puesto de trabajo		X		
Siento que el clima laboral es bueno en la empresa		X		
Me satisfacen las remuneraciones mensuales	X			
Quisiera mayores beneficios y compensaciones por parte de la empresa		X		
Siento que mis remuneraciones van de acuerdo a mi esfuerzo y trabajo diario	X			
Aprecio que al recibir mis compensaciones quincenales mi motivación al hacer mi trabajo aumenta		X		
Veó que mi motivación laboral tiene que ver con el clima laboral		X		
Noto que mi motivación laboral va de la mano con el reconocimiento por mi trabajo y los horarios flexibles		X		
Tengo buenas relaciones con mis compañeros y eso me anima a trabajar		X		
Siento que mis compañeros de trabajo quieren continuar laborando en la empresa		X		

Anexo 1. Diseño cuestionario basado en la escala tipo Likert.

Cuestionario dirigido a los trabajadores en servicio al cliente de Procinál Mayorca en Sabaneta-Antioquia

El siguiente instrumento tiene como fin recabar datos sobre cómo impacta los programas actuales de compensación y beneficios, a la motivación laboral de los colaboradores del área de servicio al cliente de cinemas Procinál en Mayorca, Sabaneta-Antioquia

Nombre: Paula Andrea Morcson
 Sexo: Femenino
 Edad: 30
 Escolaridad: Técnico Básico
 Fecha: 24 Mayo, 2024
 Aplicador: Abgie Paola Oidoriz

Instrucciones: Marcar la casilla de acuerdo con la información solicitada

1. NUNCA
2. REGULARMENTE
3. CASI SIEMPRE
4. SIEMPRE

ÍTEM	NU NC A	REGULAR MENTE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	1	2	3	4
Me siento a gusto realizando mis funciones diarias				X
Quisiera buscar otro trabajo				X
Tengo calidad de vida fuera del trabajo				X
Me siento feliz en mi puesto de trabajo				X
Siento que el clima laboral es bueno en la empresa				X
Me satisfacen las remuneraciones mensuales				X
Quisiera mayores beneficios y compensaciones por parte de la empresa				X
Siento que mis remuneraciones van de acuerdo a mi esfuerzo y trabajo diario				X
Aprecio que al recibir mis compensaciones quincenales mi motivación al hacer mi trabajo aumenta				X
Veó que mi motivación laboral tiene que ver con el clima laboral				X
Noto que mi motivación laboral va de la mano con el reconocimiento por mi trabajo y los horarios flexibles				X
Tengo buenas relaciones con mis compañeros y eso me anima a trabajar				X
Siento que mis compañeros de trabajo quieren continuar laborando en la empresa				X

Anexo 5. Ficha archivo multimedia.

Escuela	Politécnico Grancolombiano
Encargado (s)	Estudiantes: Angie Carolina Caicedo Lozada Angie Paola Ordoñez Escorcia Eduard Lopez Jaimes Hassan Feris Karameddine María Angélica Falla Cárdenas
	Docente: Carolina Gómez
Título	Programas de compensación y su impacto en la motivación laboral del equipo de servicio al cliente en cinemas Procinal de Mayorca, Sabaneta-Antioquia.
Objetivo del proyecto	Analizar cómo impacta los programas actuales de compensación y beneficios, a la motivación laboral de los colaboradores del área de servicio al cliente de cinemas Procinal en Mayorca, Sabaneta-Antioquia.
Justificación del proyecto	Se ve la importancia de realizar esta investigación ya que, la motivación dentro del ámbito laboral es algo fundamental a la hora de hacer un trabajo de calidad en cualquier equipo dentro de una empresa. Todas las compañías buscan que sus empleados trabajen al 100% porque de ellos depende la productividad de la misma, la satisfacción de sus clientes, etc., pero si este porcentaje disminuye, se empieza a ver afectada la organización en ventas y en deserción de personal.
Enlace Producto Multimedia	https://www.youtube.com/watch?v=eoU2Ts-AtTU

