

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
GRUPO DE INVESTIGACIÓN (PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA)  
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE (DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA)

“LOS FACTORES MOTIVACIONALES INTRÍNSECOS Y EXTRÍNSECOS  
INHERENTES AL PERSONAL DEL AREA ADMINISTRATIVA, EN RELACION CON  
EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA SOLPAK SOLUCIONES Y  
EMPAQUES S.A. DE ANTIOQUIA - COLOMBIA”

INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN COMO REQUISITO PARCIAL PARA  
OPTAR AL TÍTULO DE PSICÓLOGO

PRESENTA:

LESLY DANELLY CASTAÑO VARGAS Y NATALIA ANDREA CALLE ARROYAVE  
1711980799 - 1711981238

ASESORA:

CAROLINA RODRIGUEZ AMAYA – MAGISTER EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE  
RECURSOS HUMANOS

Abril 2020

## ÍNDICE GENERAL

|                                        |    |
|----------------------------------------|----|
| RESUMEN .....                          | 6  |
| PALABRAS CLAVES .....                  | 6  |
| INTRODUCCIÓN.....                      | 6  |
| Objetivo general.....                  | 7  |
| Objetivos Específicos .....            | 7  |
| MARCO TEÓRICO .....                    | 8  |
| MOTIVACIÓN.....                        | 8  |
| DESEMPEÑO LABORAL.....                 | 15 |
| MARCO EMPIRICO .....                   | 18 |
| ESTRATEGIA METODOLÓGICA .....          | 23 |
| ENFOQUE METODOLÓGICO.....              | 23 |
| DISEÑO DE INVESTIGACIÓN .....          | 23 |
| DESCRIPCIÓN DE PARTICIPANTES .....     | 23 |
| DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA .....        | 24 |
| DESCRIPCIÓN DE VARIABLES .....         | 24 |
| INSTRUMENTO .....                      | 25 |
| ASPECTOS ÉTICOS .....                  | 25 |
| PROCEDIMIENTO.....                     | 27 |
| RESULTADOS .....                       | 28 |
| DISCUSIÓN.....                         | 34 |
| CONCLUSIONES.....                      | 35 |
| Posibles líneas de investigación ..... | 36 |
| REFERENCIAS .....                      | 36 |
| Anexos .....                           | 46 |

## **ÍNDICE DE TABLAS**

|                                                          |    |
|----------------------------------------------------------|----|
| TABLA 1. ESTADÍSTICA DE FIABILIDAD ALFA DE CRONBACH..... | 29 |
| TABLA 2. RESPUESTA SEGÚN EDAD 1 .....                    | 30 |
| TABLA 3. RESPUESTA SEGÚN EDAD 2 .....                    | 30 |
| TABLA 4. RESPUESTA SEGÚN AÑOS EN EL SECTOR.....          | 31 |
| TABLA 5. RESPUESTA SEGÚN AÑOS EN LA EMPRESA 1 .....      | 31 |
| TABLA 6. RESPUESTA SEGÚN AÑOS EN LA EMPRESA 2 .....      | 32 |
| TABLA 7. RESPUESTA AÑOS EN EL CARGO .....                | 32 |

## INDICE DE FIGURAS

|                                                                                                                                                                                                                                                                           |            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <i>FIGURA 1. TEORÍA DE LAS NECESIDADES DE MASLOW. COPYRIGHT 2007 POR QUINTERO. ....</i>                                                                                                                                                                                   | <i>11</i>  |
| <i>FIGURA 2. RESUMEN DE MOTIVACIÓN EXTRÍNSECO E INTRÍNSECO EN CUATRO ESTUDIANTES COHORTE DEL ESTUDIO. COPYRIGTH 2016 POR SINGH.....</i>                                                                                                                                   | <i>19</i>  |
| <i>FIGURA 3. EDAD INICIAL, THE ROAD TO SUCCESSFUL LEARNING. COPYRIGHT 2015 POR ESPINAR &amp; ORTEGA. ....</i>                                                                                                                                                             | <i>22</i>  |
| <i>FIGURA 4. EJEMPLO DE RESULTADOS. ENTRE LAS DOS MÁS DESTACADAS, CATALOGAN COMO LO MÁS IMPORTANTE LA COMUNICACIÓN EN PERSONA, Y COMO MUY POCO IMPORTANTE LA COMUNICACIÓN POR MEDIO DEL BUZÓN. AUTORÍA PROPIA, GRAFICAS ARROJADAS DESDE IBM SPSS STATISTICS 23.. ....</i> | <i>190</i> |

## ÍNDICE DE ANEXOS

|                                                                                                |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| ANEXOS A. INSTRUMENTO Y CONSENTIMIENTO INFORMADO .....                                         | 46  |
| ANEXOS B. LEY 1090 DE 2006. ....                                                               | 55  |
| ANEXOS C. RESOLUCIÓN 8430 DE 1993 DEL MINISTERIO DE SALUD DE LA<br>REPUBLICA DE COLOMBIA. .... | 82  |
| ANEXOS D. SUMA DE RESULTADOS 120 PUNTUACIÓN. ....                                              | 108 |
| ANEXOS E. DATOS DE LOS RESULTADOS MÁS RELEVANTES AL DETALLE..                                  | 109 |
| ANEXOS F. FIABILIDAD ALFA DE CRONBACH. ....                                                    | 127 |
| ANEXOS G. RESULTADOS CON VALORES MÁS ALTOS Y BAJOS. ....                                       | 127 |
| ANEXOS H. RESULTADOS DE EDAD, AÑOS EN CARGO, EMPRESA, SECTOR..                                 | 140 |
| ANEXOS I. SEGUNDA PARTE DE RESULTADOS DE LA PREGUNTA 41 A LA 55.<br>.....                      | 140 |
| ANEXOS J. FIGURA 4 .....                                                                       | 188 |

## **RESUMEN**

Con este proyecto se tendría un primer acercamiento hacia el tema de la motivación intrínseca del personal, centrándose en la teoría del enfoque humanista del autor Elton Mayo.

Se realizó un análisis sobre investigaciones elaboradas hasta el momento acerca de la motivación laboral intrínseca y extrínseca, una vez se obtuvo la teoría relevante se procedió a la recolección de datos utilizando la investigación cuantitativa, para ser aplicada en la empresa Solpak soluciones y empaques S.A. de Antioquia – Colombia, constituida por 75 empleados de los cuales se aplicó la encuesta a 25 personas que se encuentran disponibles dentro de esta área, para finalmente realizarse una comparación de los puntajes obtenidos de la encuesta, con la teoría recopilada del proyecto acerca del poder de la motivación con el desempeño laboral.

## **PALABRAS CLAVES**

Motivación intrínseca, motivación extrínseca, área administrativa, desempeño laboral.

## **INTRODUCCIÓN**

El desarrollo de este proyecto surgió por la necesidad que existe de indagar la motivación laboral. Se indago la necesidad de enfocarse en la motivación intrínseca como, por ejemplo, los reconocimientos de desempeño, la cobertura sanitaria, la autonomía laboral en el empleado. Es tal la importancia de la motivación que durante mucho tiempo el ser humano se ha cuestionado cuál es el motivo de la realización de sus acciones, considerando el constante cambio que se presenta en los diferentes ámbitos de la vida en especial en el laboral, pues es una lucha constante para tener una satisfacción en el puesto de trabajo; por tal razón la empresa debe tener líderes capaces de diseñar estrategias de

motivación efectivas, entendiendo que las preferencias y necesidades de cada individuo no son las mismas.

Se puede decir que la motivación es tangible, debido a que se refleja en el avance que genera para la economía de la empresa al incorporarse un método de motivación asertiva para el empleado, por ende, el recurso humano es lo más influyente para lograr este progreso económico. Por lo tanto, se plantea como problemática central investigar **¿Cuáles son los factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos inherentes al personal del área administrativa, en relación con el desempeño laboral en la empresa Solpak soluciones y empaques S. A. de La estrella (Antioquia) en el año 2019?**

### **Objetivo general**

Identificar los factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos inherentes al personal del área administrativa, en relación con el desempeño laboral en la empresa Solpak soluciones y empaques S.A. de Antioquia - Colombia.

### **Objetivos Específicos**

- 1) Indagar los antecedentes y el marco histórico acerca de la relación entre motivación y desempeño laboral.
- 2) Determinar los factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos que presenta actualmente el personal del área administrativa de la empresa.
- 3) Clasificar la relación entre la motivación y el desempeño.

## **MARCO TEÓRICO**

### **MOTIVACIÓN**

La motivación laboral surge en el año 1700 en Europa con el auge industrial, debido a que los talleres artesanales empezaron a crecer y a conformar fábricas. Lince, Santos, Galván, & Rivero (2012) argumentan que con la aproximación de todas las personas que conforman una fábrica o empresa, se empezó a ver que las personas que trabajaban allí tenían diferentes puntos de vista, y distintas formas de sentirse comprometidos y motivados hacia la empresa.

Torres (2018) afirma que a lo largo del siglo XX el clima organizacional y el talento humano han tomado gran importancia, anteriormente las personas eran consideradas como mano de obra, luego como recurso humano y ahora se habla de talento humano dando reconocimiento a la labor que hace cada individuo. Nestorovska (2013) refiere que el personal que hoy en día le hace un bien a la organización, será quien garantice bienes y servicios cualitativos para los consumidores. De cierto modo los gerentes se verán obligados a la retención de personal clave, tanto en formación profesional, como en experiencia.

Desde esta fecha en adelante entidades como La Organización Internacional del Trabajo (OIT) han entornado la importancia por el bienestar de las personas en general y se han centrado en las condiciones de trabajo y el bienestar del empleado. Koiranen (2008) argumenta que, como punto de partida, se entiende que la motivación es de gran significado para los esfuerzos internos del ser humano, estimulan, dan fuerza, guían y activan el comportamiento. Cuando se trata el tema de esfuerzos internos, nos invita con ello a tener



presente la motivación intrínseca de los empleados. García (2012) afirma que no sirve de nada realizar retribuciones económicas al personal, si a cambio no se les motiva a desempeñar el trabajo eficientemente para la búsqueda de la resolución de los objetivos de la empresa. Por lo general en un mal ambiente de trabajo, donde no se trabaja en mejorar la calidad laboral, propicia en la mayoría de las ocasiones renuncias por parte de los trabajadores, por lo cual genera una desmejora en la empresa, al estar en la búsqueda continua de trabajadores adecuados para cada área. Grant (2008) refiere que los empleados que experimentan el deseo de mejorar están más motivados hacerlo, actuando de forma productiva y obteniendo como mejora la persistencia, y el rendimiento de las tareas. Cuando el personal se siente motivado, se produce una cadena de estados emocionales, generando mayor efectividad en las tareas propuestas.

Cuando se habla de motivación laboral se puede tener en cuenta aportes de autores como: Mc Clelland, Mayo, Maslow y Herzberg quienes se inquietaron por dejar sus teorías acerca de la incidencia de la motivación como factor interno. Gambo, Halima & Adam (2017) refieren que en general los teóricos neoclásicos se preocuparon por las personas que conforman las organizaciones, prestando atención a las necesidades que presentaban debido a que esto influenció significativamente el desempeño de los empleados y la productividad de la organización. La buena labor de los empleados genera beneficios adicionales al crecimiento de la organización. Wilson & Madsen (2008) argumentan la influencia de puntos de vista humanista como los del autor Maslow sobre la motivación del personal hacia el aprendizaje continuo, este ha sido siempre esencial para lograr éxito en las organizaciones. Gerentes y empleados deben adquirir nuevos conocimientos y habilidades que le permita adaptarse al cambio constante.

Al mencionar a Elton Mayo es innegable hablar de sus colaboraciones hacia la motivación. Achim, Dragolea & Balan (2013) refieren que sus diversas investigaciones tuvieron bastante influencia en el valor de la motivación laboral como lo es el Hawthorne Studie, en la cual hace bastante énfasis en que tener al personal motivado no solo significa incentivar económicamente si no de formas diversas por medio de necesidades que provocan acciones para satisfacerlas. Trahair & Zaleznik (2017) argumentan que Elton Mayo también realizó una publicación con los coautores C. Roland Christensen, Fritz J. Roethlisberger, and George C. Homans, llamado “The Motivation, Productivity, and Satisfaction of Workers: A Prediction”. Este estudio enfatizó los principios de Elton Mayo en el área laboral, donde promovió el estudio de las relaciones humanas en la industria.

Por su parte, Abraham Maslow basó su teoría en la pirámide de motivación. Prashanth (2018) refiere que la pirámide de Maslow se trabajó en una jerarquía de 5 fases; 1. Necesidades fisiológicas, 2. Necesidad de seguridad, 3. Necesidad de amor y pertenencia, 4. Necesidad de estima, 5. Necesidad de actualizar el yo, las cuales denomina jerarquía de las necesidades.



**Figura 1.** Teoría de las necesidades de Maslow. Copyright 2007 por Quintero.

Abraham Maslow propone esta pirámide con una jerarquía de necesidades que desarrolla sus principios en las ciencias sociales y es utilizada principalmente en la psicología clínica. Quintero (2007) argumenta que se debe tener en cuenta que ha sido una de las teorías más utilizadas en el campo de la motivación. Los tipos de necesidades permiten llegar a una motivación laboral plena, donde el individuo puede escalar cada etapa según su necesidad, permitiendo con esto modificar el pensamiento y el comportamiento.

Desde una perspectiva más específica se pueden mencionar dos tipos de motivaciones, motivación laboral intrínseca y motivación laboral extrínseca, atribuyendo que dentro de las empresas se pueden distinguir estos dos tipos de motivaciones. Tremblay, Blanchard, Taylor, Pelletier & Villeneuve (2009) consideran desde la teoría de la autodeterminación SDT que la motivación intrínseca se trata de hacer una actividad para su propio bien, porque se encuentra intrínsecamente interesante y satisfactoria; la motivación extrínseca por otro lado realiza una actividad para una razón instrumental. Cuando la motivación nace desde un punto interno del ser humano se le considera motivación intrínseca, no obstante, si nace por motivos externos y no del propio ser se le llama motivación extrínseca debido a que en ella participan factores externos. Singh (2016) refiere que Elton Mayo defendía en sus teorías que los factores intrínsecos causan mayor influencia en el personal, y en relación con los autores mencionados comparten todos ellos este mismo enfoque. Cuando se habla de las necesidades intrínsecas se puede decir que están en el foco de cada individuo, y ayudan a llenar emocionalmente a las personas.

Montalvo & Plasencia (2015) refieren que para Maslow al igual que para McClelland tanto la motivación extrínseca como la intrínseca, deben tener en cuenta la

flexibilidad laboral, como permisos y días compensatorios para que cada individuo organice actividades extralaborales; equilibrio entre vida laboral y personal, debido a que permite tener el tiempo controlado y las actividades al día sin necesidad de recurrir a los tiempos extras, que son incentivos para los colaboradores que reconozcan el buen desempeño. Woolley & Fishbach (2018) refieren que una recompensa aumenta la motivación intrínseca si se realiza inmediatamente en comparación a una recompensa con retraso. Por lo cual al mencionar el tema estamos haciendo énfasis en que, si se realiza un llamado de atención positivo en las personas, esta se vuelve más eficaz si se realizará al instante. Yusoff, Kian, & Idris (2013) argumentan que los factores extrínsecos sólo cumplen el papel de evitar la insatisfacción de los empleados en los lugares de trabajo y por ende la importancia de desarrollar más la motivación intrínseca para lograr mayor crecimiento psicológico. Cuando se hace un acercamiento al tema de motivación se destaca la motivación intrínseca por ser la más positiva y demostrar resultados más idóneos tanto en los estudios, como para los empleados. Yidong & Xinxin (2013) refieren que la motivación intrínseca grupal, intensifica la percepción, la experiencia, y el interés, sin intervenir las recompensas externas. Cambiando el foco de atención del grupo retoma más importancia el trabajo en sí que desarrollan

Díaz, Díaz, & Morales (2014) mencionan que dentro de la motivación intrínseca existen ítems como el poder, necesidad de tener control e influencia, sobre todo cuando se es un líder; El logro, se refiere a hacer las cosas de manera correcta esperando un resultado importante que motiva seguir; La afiliación-intimidad, donde se confirma que las relaciones afectivas de forma positiva son influyentes para la organización; El progreso-crecimiento, nos invita a pensar en los cambios futuros que permitan proyección en los empleados; Y por último la auto competencia, basada en la experiencia y en las ganas de progreso.

González & Parra (2008) afirman que la motivación de alguna manera es la razón por la cual cada persona actúa frente a cada acción que desempeña en su vida, originando un comportamiento específico. Por este motivo se intenta buscar los factores motivacionales que se pueden generar en el personal. Kotliarov (2008) refiere que la intensidad del factor motivacional es según la importancia del asunto, las necesidades son independientes entre sí. Desde las empresas se puede resaltar este aspecto de una forma positiva, obteniendo como resultado una motivación enfocada en la empresa y el bienestar del personal. Kwok (2014) argumenta que la motivación abarca diferentes aspectos, la influencia del directivo a cargo, las necesidades sociales y las económicas. Este aspecto nos demuestra el poder del entorno social de la organización enfocado al empleado. Magnano, Craparo & Paolillo (2016) define como positivo la convicción del individuo, de sus habilidades para ejecutar tareas específicas, enfatizando en la inteligencia emocional, como la capacidad de percibir y actuar. Sin embargo, para algunas empresas la motivación organizacional no es un asunto urgente que atender, se cree que con la compensación del empleado basta para tener un gran equipo. Granados (2011) argumenta que con la aplicación de programas sobre calidad de vida se obtiene una gran cantidad de beneficios, de los cuales da mayor importancia a la mejora del funcionamiento financiero, la incrementación del mercado, el mejoramiento de la habilidad para atraer y retener los mejores empleados, la reducción del ausentismo, y el fortalecimiento de la reputación. En general se demuestra que se halla una relación positiva entre el incremento de programas relacionados a la motivación, la calidad laboral, el desempeño, con el éxito de las empresas. Judge, Simon, Hurst & Kelley (2014) refieren que tanto los rasgos, creencias, valores y experiencias laborales pueden influir en la variación del comportamiento de cada empleado, por lo cual se podría iniciar abordando el tema de personalidades dentro de la organización. Las experiencias laborales influyen en la

personalidad de cada trabajador, sin embargo, este se acentúa más en personas con alto nivel de inestabilidad emocional.

En la teoría general de grandes autores, se menciona la motivación como un impulso, que da como resultado de varios factores determinantes sobre el sujeto. Moltalvo & Plasencia (2015) sostienen que todas tienen en común, resolver una necesidad del ser humano. Pero para resolver esta necesidad, los empresarios deben realizar técnicas de ayuda, para tener una buena motivación organizacional. Guevara & Godoy (2018) refieren que en la actualidad la motivación organizacional genera gran importancia sobre el talento humano, buscando resaltar el potencial que cada individuo posee, ayudando a fortalecerlo. Con este ejercicio se garantiza un mejor desarrollo en las actividades implementadas por cada empleado, generando un factor clave para el responsable a cargo del bienestar de estas personas. García & Forero (2014) afirman que un nivel inapreciable de motivación depende de las expectativas del colaborador, ya sean en cuanto a salario, ascenso o ambiente laboral. Sería erróneo pensar que la motivación solo se trata de un único aspecto, los incentivos cada vez pueden suponer un factor clave para el desarrollo de la motivación. Giovannone (2011) afirma que la mayoría de las empresas no se dan cuenta que fallan en la implementación de la motivación laboral, y por ello se deben diseñar estrategias para evitar este decaimiento y el ausentismo laboral. Una empresa ha de estar en constante implementación de estrategias, debe mantenerse a la par con las actualizaciones que se crean día a día para las empresas, teniendo siempre presente que el factor principal que mueve una empresa es el personal. Rai & Prakash (2016) refieren que realizar una investigación sobre liderazgo influye positivamente en la aplicación del conocimiento y la difusión de este. Chintaloo & Mahadeo (2013) investigaron el efecto de la motivación

sobre los empleados, concluyendo que se debe tener un factor presente, como lo es el costo que equivale la implementación de estrategias como los incentivos para mejorar el desempeño, y la motivación laboral del empleado. Por tal motivo realizando capacitaciones a las áreas administrativas y directivas, se beneficiaría la empresa de los bajos costos que proporcionaría tal requerimiento. La motivación del personal de la empresa se analizará por medio de la encuesta, esta variable va de la mano con el desempeño laboral, de la cual es importante que mencionemos.

## **DESEMPEÑO LABORAL**

Todaro, Godoy & Abramo (2002) afirman que los empresarios tienen una percepción sobre el desempeño, muchas veces comparando hombres y mujeres. Partiendo de que cada individuo tiene un desempeño autóctono que depende de un interés motivacional, por tal razón es importante implementar actividades que mejoren la calidad de vida del personal, debido a que esto influye notoriamente en la relación a las rotaciones, y ausentismos. Tanoira (2012) recomienda a las empresas diseñar e implementar estrategias para mejorar la calidad laboral de los empleados. González (2013) refiere que para muchas empresas lo prioritario son las ventas y, por ende, el cliente y la complacencia de sus demandas sin priorizar el personal trabajador. En ocasiones las empresas dejan de dar importancia al personal y es ahí cuando sin darse cuenta se vuelven obsoletas. Merchán, Salinas & Zambrano (2018) refiere que el inconveniente motivacional que se genera en las organizaciones podría estar relacionado con el clima laboral y la falta de comunicación, en este caso se implementaría una estrategia como capacitaciones y reuniones para proporcionar una mejor relación laboral. En este sentido, por ejemplo, cuando la motivación se ve afectada por la falta de comunicación se puede introducir una estrategia

dentro de las áreas directivas de la empresa. Jiménez (2014) refiere que gracias a los motivadores internos enfocados hacia el logro y a la influencia que tiene el director sobre el personal, se consigue por parte del empleado desempeñar las actividades de manera excelente y eficaz en comparación con los demás. Por otro lado, cabe resaltar que los motivadores externos son momentáneos y ocasionales. Giordano (2014) refiere las competencias que debe presentar los directores de las organizaciones, necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación. Así, un líder tiene más posibilidades de obtener niveles óptimos al momento de influir en el desempeño del trabajador, que por el contrario no se verían reflejados en un líder con una baja necesidad de afiliación.

Una de las herramientas más tratadas a la hora de integrar un cambio en el personal es la ayuda del enfoque cognitivo. Cameron & Green (2015) argumentan que el listado de los aspectos positivos incluye enumerar las cualidades positivas de la persona, hablar sobre sus sentimientos, percepciones, experiencias, las áreas de habilidades, todo lo que puede reforzar que luego terminan en las creencias mejoradas. Las técnicas del enfoque cognitivo han ayudado a numerosas personas a cambiar sus creencias y mejorando así su desempeño laboral.

Adeyinka & Abdul (2013) afirman que la motivación es una herramienta eficaz para mejorar el desempeño de los empleados, les ayudará a tener mayor sentido de pertenencia debido a que no temerán perder su empleo por el hecho de estar proporcionando contribuciones dentro de la organización. Así mismo, Cuesta (2012) menciona que las evaluaciones de desempeño permiten revisar el perfil de cada cargo dejando en evidencia que cada empleado esté en el lugar que le corresponde, teniendo en cuenta la aptitud, pero haciendo énfasis sobre todo en su actitud. Implementando la motivación y evaluaciones de



desempeño se consigue realizar retroalimentación de falencias y logros. Terán & Varela (2011) argumenta que los miembros responsables de la organización pueden percibir que los sujetos identifican valores, normas y procesos de la organización. Y como tal esto los estimula y los incentiva a seguir y a sincronizar al individuo con su trabajo. Kumar (2012) afirma que toda motivación es una fuerza que impulsa a la persona a superar obstáculos y realizar estrategias que surgen desde su propio ser y desde su comportamiento. Por lo tanto, al realizar una efectiva estrategia de motivación, se genera un propósito en el empleado que no requiere de más insumos y que genera un desempeño laboral, por contrario si no se realizan estas estrategias motivacionales, se genera falta de compromiso, irresponsabilidad, problemas de actitud, efectividad, técnicas en la elaboración del trabajo, ausentismos y abandono del puesto.

La satisfacción laboral de cada persona conlleva aumentar el desempeño laboral, en la actualidad se habla de varias teorías y de varios autores, entre los cuales podemos mencionar a Douglas Mc. Gregor quien por su parte desarrolló su teoría enfocada en el lado humano de las organizaciones, por lo cual pudo establecer y denominar dos posturas, la teoría “X” basada en una serie de creencias enfocadas a tener el control, evidenciada principalmente en la relación jefe - trabajador. Con un punto de vista negativo del ser humano, donde la moral y la motivación dependen en gran medida de las recompensas extrínsecas, de lo cual se puede afirmar que el peso de estas puede recaer en el desempeño. Por el contrario, la teoría “Y” adopta una postura positiva donde el enfoque es de liderazgo y la relación jefe - trabajador resaltando capacidades sin ejercer presión sobre las actividades que debe llevar a cabo. Madero & Rodríguez (2018) menciona que existen estrategias para intentar controlar el comportamiento de las personas relacionado con el

desempeño productivo en las organizaciones, en el cual se genera dos interpretaciones tales como; el empleado hace su labor por miedo a sentirse regañado, por el contrario, se siente a gusto con lo que hace y no necesita vigilancia constante en el desarrollo de sus actividades. Así mismo se puede observar relación con las características de la teoría “X”, “Y” de Mc. Gregor en la cual se observa la influencia con el ambiente organizacional, por lo cual se debe crear un foco atencional interno en las estrategias de las relaciones humanas laboralmente hablando. Arnoletto (2009) refiere que en gran medida la calidad, el buen ambiente de trabajo se relaciona con las actividades tanto individuales como grupales, que permitan orientar las necesidades de cada persona para evidenciar su potencial. De esta manera se sincroniza el trabajo de ambas partes permitiendo un avance mutuo.

## **MARCO EMPIRICO**

Entre los hallazgos encontrados es importante destacar que para entender porque surge esta falta de motivación, primero debemos entender hacia donde está enfocada la organización, cuáles son sus prioridades, y cuáles son las consecuencias sobre la empresa. Por tal motivo se debe conocer algunos de los factores influyentes los cuales son:

## **VALORACION DE RECOMPENSAS**

Ruiz (2018) argumenta que para algunas empresas lo importante es producir a toda costa, sin pensar que necesita el empleado buscando generar una mayor producción, pero teniendo a cambio menor rendimiento del personal. Dentro de su investigación basada en entrevistas semiestructuradas a un equipo conformado por cinco vendedores vinculados a una empresa distribuidora de productos de consumo masivo, se estableció que una mayor precarización afecta el desempeño y el logro de los resultados, al tener en cuenta los elementos como la alta incertidumbre por las condiciones del entorno que afectan de

manera específica el comercio en el que se encuentran inmersos en el desarrollo de su labor y por tener la mayor parte de su salario en forma variable se ven afectados; por ello se debe tener en cuenta aspectos fundamentales, como un salario digno del cargo ejercido, horarios flexibles, contratos bien definidos y explicados, y también el pago de salud no incluida en el salario. El ser humano necesita estímulos que le permitan tener motivación en lo que hace y lo gratificante es que con ello no solo se mejora la situación del trabajador, sino que también las empresas salen ganadoras.

### **RELACION JEFE-TRABAJADOR CON REFUERZOS POSITIVOS INMEDIATOS**

En el estudio realizado por Singh et al. (2016) se afirma que la motivación laboral intrínseca y extrínseca tienen como base cinco puntos, 1. Autonomía, 2. Dinero, 3. Reconocimiento, 4. Compromiso en el trabajo, 5. Cultura de respeto, confianza y simpatía; Todos coinciden en que cada organización debe de tratar estrategias para hacer que los empleados tengan mejor motivación y enfoque hacia la empresa, siendo la motivación intrínseca la más importante a sobresaltar y que va más allá de un buen salario.



**Figura 2.** Resumen de motivación extrínseco e intrínseco en cuatro estudiantes cohorte del estudio. Copyright 2016 por Singh.

En la figura 2. se valora con un 34% y con la mayoría de los votos como aspecto más importante la participación en el trabajo, seguido por cultura de respeto, confianza y

buena relación con un 22%, el reconocimiento con 21%, la autonomía con 12% y dejando en último lugar el dinero con 11% de importancia.

Singh (2016) rescata que esa motivación de los empleados está influenciada por una combinación de factores relacionados con la gestión (reconocimiento, autonomía y participación en el trabajo en sí mismo, 67%) y cultura organizacional (respeto, confianza y relación: 22%). En cinco estudios realizados en una investigación, se prueba una hipótesis sobre la motivación intrínseca señalando que las recompensas en el mundo laboral la aumentan. Woolley & Fishbach, (2018) argumenta que al fortalecer la asociación entre actividad-objetivo. Se operativiza la motivación intrínseca revisan investigaciones anteriores, donde se utilizaron medidas de autoinforme de intereses y disfrute, como también un indicador comportamental: el estudio 1 probó si las recompensas enmarcadas llegaban inmediatamente versus con retraso aumenta la motivación intrínseca. Estudio 2 tiempos de recompensa manipulados, probando si una recompensa inmediata aumenta la motivación intrínseca en comparación con una recompensa demorada. Estudio 3 agrego una condición sin recompensa, probando si las recompensas inmediatas aumentan la motivación intrínseca en comparación con las retrasadas. Estudio 4 probó si las recompensas inmediatas aumentan la motivación extrínseca pero no intrínseca. Mediante el fortalecimiento de la asociación actividad -objetivo (mediación). Específicamente el estudio 4 evaluó la motivación intrínseca y extrínseca, concentrada como lo importante de recibir resultados externos finalmente, el estudio 5 examino si las recompensas inmediatas aumentan la motivación intrínseca más que las grandes recompensas, esto implica que el efecto de la inmediatez es un resultado temporal, las diferencias en la magnitud de recompensas inmediatas versus las demoradas.

## **INFLUENCIA DEL AMBIENTE LABORAL**

Guevara & Godoy (2018) precisa que en estudio realizado sobre motivación y satisfacción laboral se realiza un cuestionario con criterios como: iniciativa, competencia, adaptación, liderazgo, reconocimiento, lugar de trabajo, comunicación, salarios y estabilidad laboral. En las preguntas relacionadas con estabilidad laboral los resultados fueron altos este punto sostiene una motivación estable, tener las condiciones físicas del puesto de trabajo, oportunidad de crecer profesionalmente, las relaciones con los jefes y buena comunicación hacen parte también de mantener la motivación alta.

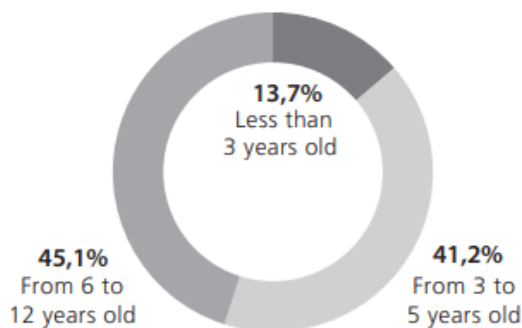
López & Tucto (2017) argumentan que el ambiente laboral es un elemento que influye en la motivación laboral y esto a su vez genera un factor clave para el desempeño del trabajador. En el área administrativa de las empresas desarrollan casi al 80% su trabajo en un escritorio, y es allí donde se debe tener atención hacia el trabajador pues es desde este lugar donde se originan los ambientes laborales. En un ambiente laboral donde constantemente hay supervisión del responsable a cargo, se genera cierto estrés por realizar las tareas establecidas, no por cuenta propia del trabajador, sino más bien por un deber.

### **COMPROMISO ORGANIZACIONAL + INICIATIVA= ÉXITO EMPRESARIAL**

De la Puente (2017) refiere que lo más significativo fueron las frecuencias de los niveles de compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad medidos con el cuestionario de Meyer y Allen, en el cual se evidencia que la mayoría de los encuestados se identificaba en un nivel medio (53%). En cuanto a nivel de dimensiones, se encontró que, en compromiso afectivo, los encuestados se ubican en un nivel medio (47%); en la dimensión “implicancia” se encuentra en un nivel medio (40%) y en compromiso de continuidad la muestra se identifica en un nivel medio alto (57%). En los hallazgos se evidencia que la mayoría de los individuos están ubicados en un medio nivel del compromiso organizacional general. Estos resultados en conjunto con la teoría de la

motivación al logro de Mc Clelland en el cual relata los motivos de logro, poder y afiliación, consolida que cuando se genera un motiva y la persona consolida sus acciones, es más probable que se logre la excelencia en el logro de metas.

Espinar & Ortega (2015) refiere que los factores que afectan la motivación en términos generales demostrado desde diferentes teorías las cuales han recopilado sus clasificaciones; enseñanza, aprendizaje, edad, aptitud y actitud afectan directamente la motivación porque se relaciona con el contexto educativo, familiar y relaciones interpersonales. Los buenos resultados en este aspecto son una recompensa, mientras que los malos resultados son similares a un castigo. Un ejemplo para este caso aplicado es en la educación; un estudiante con buenos resultados finales no tiene la misma motivación que uno con resultados poco satisfactorios. Un estudiante que ha repetido previamente un nivel académico la edad promedio es inapropiado para el siguiente nivel académico en este estudio se presentó una muestra de 51 estudiantes (62.7%) hombres y (35, 3%) mujeres para obtener nivel de motivación según la edad en que se comienza a estudiar es un factor clave.



**Figura 3.** Edad inicial, The Road to Successful Learning. Copyright 2015 por Espinar & Ortega.

En la figura 3. se refleja que un 13,7% están en menos de 3 años. Un 41,2% de 3 a 5 años y un 45,1% de 6 a 12 años. Al tener iniciativa propia se alcanzan objetivos con resultados positivos, lo que logra un grado de motivación alta para lo que se está haciendo.

## **ESTRATEGIA METODOLÓGICA**

### **ENFOQUE METODOLÓGICO**

Se trabajará con el enfoque cognitivo y con metodología, será un tipo de diseño no experimental, puesto que se analizarán los sucesos tal y como se están produciendo y no se realizan ningún tipo de intervención de las variables (motivación-desempeño) solo se observarán y analizarán. La técnica de investigación será la encuesta y como método de protección del derecho y bienestar de la persona encuestada se empleará el consentimiento informado.

### **DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

El trabajo se define como tipo transversal/transeccional puesto que se recolectó la información en un único momento por medio de la encuesta (Sampieri, Collado, Lucio, 2010) con el fin de describir qué tipo de motivación extrínseca o intrínseca se evidencia más en el personal. Es de tipo descriptivo y busca encontrar los efectos que se crean con las variables categóricas.

### **DESCRIPCIÓN DE PARTICIPANTES**

Para efectos de esta investigación cuantitativa se indaga por medio de una encuesta de opinión individual realizada a 25 personas, de las cuales serían 13 mujeres y 12

hombres, entre 22 y 45 años, los cuales conforman un 90% del área administrativa de la empresa Solpak soluciones y empaques S.A. ubicada en La Estrella (Ant) Colombia.

## **DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA**

La muestra seleccionada es no probabilística de tipo incidental donde los participantes serán elegidos de manera deliberada por el investigador para colaborar con la investigación. Para el caso expuesto serán las personas de la empresa SOLPAK S.A del área administrativa que estén disponibles y sean voluntarios, de esta manera se pretende tener facilidad a la hora de recolectar información para la investigación. La cantidad de participantes serán 25 sin excluir géneros, quienes responderán la encuesta de opinión que se les realizará.

## **DESCRIPCIÓN DE VARIABLES**

- **Motivación**

González (como se citó en Mazariegos, 2015) afirma que es un proceso interno, individual y propio de cada persona, en el cual interceden acciones que conducen a una meta que la persona considera necesario y deseable. Es la forma que tiene cada individuo de relacionarse con los propósitos que tiene la vida.

- **Desempeño**

Robbins, Stephen, Coulter (como se citó en Mazariegos, 2015) definen que es una forma de medir si una empresa es exitosa por medio de los logros u objetivos alcanzados dentro de la empresa con el apoyo de un individuo o de un proyecto. Con el desempeño se mide las metas alcanzadas en un determinado momento.



## **INSTRUMENTO**

El instrumento es de construcción propia del equipo de investigación al igual que el consentimiento informado (ver Anexo A) se realizará una encuesta de opinión con preguntas cerradas por medio de una escala tipo Likert para el apartado 1) el cual tiene un total de 40 preguntas se otorgan 5 valores, limitados por los diferenciales semánticos 1 equivalente a “totalmente en desacuerdo” y 5 “Totalmente de acuerdo”. En el punto número dos se construyó una escala de 3 preguntas que asigna prioridades donde el sujeto otorgo según la importancia de la categoría siendo 1 “la menos importante” y 5 “la opción más importante”. Con las categorías estudiadas se busca indagar la incidencia que tienen las variables categóricas empleadas en la encuesta (sexo, edad, si son padres o no, estado civil, nivel de estudios alcanzados, cargo, años en la empresa, años en el cargo, años en el sector) sobre las variables del trabajo (motivación y desempeño laboral), donde se le expondrán preguntas enfocadas hacia la motivación tanto intrínseca como extrínseca, estableciendo una construcción acerca de lo que motiva a este empleado y lo que recibe como motivación; con esto se logra crear un entendimiento de lo que para el empleado supone estar motivado por algún factor determinante.

El método de verificación de la prueba empleado es el paquete estadístico para ciencias sociales más conocido como herramienta de resultados SPSS, por el cual se realizará un análisis diferencial de las variables categóricas.

La duración de la prueba la determina el encuestado, sin embargo, se promedia que pueda durar entre 5 y 10 minutos la aplicación de la prueba y la lectura y firma del consentimiento informado.

## **ASPECTOS ÉTICOS**

En este proyecto se tendrán en cuenta muchos aspectos éticos referentes a la ley 1090 de 2006 (ver anexo B) entre ellos los que más se destacan en la aplicación de la prueba es el tema de confidencialidad, debido a que estas pruebas nos arrojan resultados privados de cada persona con respecto a su forma de ver la motivación laboral y se les informará a cada empleado las limitaciones legales de la confidencialidad, también se tendrá en cuenta el bienestar del empleado respetando su integridad y protegiendo su bienestar, informándoles el propósito de la prueba y la libertad que ellos tienen de participar en la investigación.

Se tomará en cuenta las relaciones profesionales, la evaluación de técnicas, la investigación con participantes humanos, dentro de los límites de nuestra competencia se respetarán los principios y las normas de la ética profesional como lo dice el artículo 5° de la ley 1090 de 2006. Antes de iniciar cualquier tipo de procedimiento se les entregará a los participantes, el consentimiento informado especial para participantes de investigación y se les detallará la información de dicho documento. Se tendrán en cuenta ciertos artículos de la ley, para la aplicación de este proyecto debido a que aún no contamos con la tarjeta profesional y esta prueba se llevará a cabo solo a modo informativo.

También se tendrá en cuenta la resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud de la Republica de Colombia (ver anexo C) en el cual se explica de manera detallada en el capítulo 1 artículo 14 que el consentimiento Informado es un acuerdo por escrito, mediante el cual el sujeto de investigación o en su caso, su representante legal, autoriza su participación en la investigación, con pleno conocimiento de la naturaleza de los procedimientos, beneficios y riesgos a que se someterá, con la capacidad de libre elección y sin coacción alguna. Para esta investigación se elaboró el consentimiento informado

siguiendo las especificaciones mencionadas en la resolución 8430 de 1993 capítulo 1 artículo 15. Dentro de esta resolución se expone de manera puntual en el título II capítulo 1 artículo 6 sección E, contando con el consentimiento informado por escrito para la investigación, tal y como se especifica también en este mismo artículo en la sección G que se llevó a cabo por medio de la autorización de institución investigadora en este caso la Institución Universitaria Politécnica Grancolombiana, por la institución donde se llevó a cabo en este caso la empresa SOLPAK SOLUCIONES Y EMPAQUES S.A. y por parte del trabajador en este caso quien firma el consentimiento informado. Dejando constancia como lo expone en el reglamento capítulo 1 artículo 11, se clasifica la investigación como 'Investigación sin riesgo' puesto que son métodos y técnicas usadas únicamente como investigación documental y en él no se realiza ninguna intervención ni experimentación de ninguna índole, ni la intervención, ni modificación de la conducta a quienes se le aplica la encuesta.

## **PROCEDIMIENTO**

Este procedimiento se realizará con el fin de recolectar la información que nos arrojen los resultados para analizar si se evidencia en la empresa Solpak Soluciones y Empaques S.A. motivación laboral en sus empleados y de qué forma se produce esta motivación intrínseca y extrínseca.

La aplicación de la encuesta se llevará a cabo por dos estudiantes de la facultad de psicología, en el mes de Julio del año 2019. Se tomará un grupo de 25 participantes del área administrativa, y se les aplicará la encuesta tipo Likert. Estos datos se subirán a la

herramienta de resultados SPSS, realizando un análisis diferencial de las variables categóricas.

Se analizará toda la información recolectada de las encuestas, más la teoría hallada a lo largo del trabajo y este nos arrojará resultados acerca de la motivación y el desempeño laboral en la que el personal se encuentra, proponiendo aspectos en los que la empresa podría enfocarse si desea diseñar e implementar estrategias dentro de la empresa.

## **RESULTADOS**

Los siguientes son resultados obtenidos de la investigación realizada por medio de la encuesta aplicada a 25 personas de las cuales 13 son mujeres y 12 son hombres. Esta información recolectada fue tabulada con el programa IBM SPSS el cual la suma de la puntuación total da como resultado en las puntuaciones mayores de 120 es un resultado de motivación intrínseca lo contrario de las puntuaciones que están por debajo de 120 sería un resultado enfocado hacia la motivación extrínseca (ver anexo D); en términos generales únicamente el sujeto 8 tiene una preferencia visible por la motivación extrínseca, los demás resultados son superiores a los 120 puntos. Para ver los resultados más detalladamente que se van a explicar a continuación (ver anexo E)

Las preguntas de la 1-40 tienen una estadística de fiabilidad de Alfa de Cronbach de ,715. En términos generales se realiza de forma orientativa, aunque realmente el instrumento no tiene una fiabilidad muy alta, y los resultados obtenidos no son muy significativos (ver anexo F) esto se debe a que son pocos el número de encuestados y a que

el instrumento de medida utilizado es de construcción propia y no ha sido avalado previamente por análisis factoriales.

**Tabla 1. Estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach**

| <i>Estadísticas de Fiabilidad</i> |                     |
|-----------------------------------|---------------------|
| Alfa de Cronbach                  | Número de Elementos |
| ,715                              | 40                  |

La tabla 1 evidencia la fiabilidad del trabajo teniendo en cuenta el número de elementos que en este caso serían las preguntas, dando como fiabilidad en el alfa de Cronbach una fiabilidad baja por el número de encuestas recolectadas como resultado. IBM SPSS Statistics 23.

En términos generales se destacaron 5 preguntas de valoración del ambiente laboral y valoración de relación jefe/supervisor-trabajador (ver anexo G) en el cual se observa que la mayoría de las personas respecto a la escala puntuaron valores altos en estos ámbitos. Se obtuvieron mayor número de resultados inclinados hacia la motivación intrínseca, con esta puntuación podemos concluir que existe mayor afinidad por esta motivación. Relacionando tanto lo que cada uno quiere o idealiza como trabajador, con lo que la organización les está concediendo.

Puntuación alta: Tengo un contrato indefinido/fijo en vez de estar vinculado por una empresa temporal (4,64). Encuentro mi sitio de trabajo limpio en vez de encontrarlo desorganizado y sucio (4,60). Tengo un espacio adecuado para realizar el trabajo en vez de un espacio grande y subutilizado (4,60). Con compañerismo en vez de competencia constante con los compañeros (4,60). Me permitiera exponer ideas de mejora en cuanto mis labores en vez de solicitar ideas nuevas de entidades externas a la empresa (4,48).

Por otra parte, se destacaron 5 de las preguntas con más baja puntuación en relación con la valoración de recompensas, donde se evidencia que las personas encuestadas en esta categoría dan respuestas que están enfocadas hacia la motivación extrínseca es decir esta motivación es más importante para los encuestados con respecto a este ámbito.

Puntuación baja: Más tiempo de almuerzo en vez de bonificaciones (1,76). El crecimiento profesional en vez del crecimiento de la empresa (2,12). Una actividad lúdica con familiares en vez de auxilio de educación (2,12). Reforzar las relaciones interpersonales en vez de mi crecimiento personal (2,36). Auxilios o bonos en vez de una retribución salarial extra (2,44).

En la comparación de las categorías anunciadas en la encuesta, destacamos que las respuestas donde se obtuvo diferencias en cuanto a resultados fueron:

**Tabla 2. Respuesta según edad 1**

| <i>Valoración de la Relación Jefe/Supervisor-Trabajador.</i>                                                   |               |               |        |      |             |       |      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|--------|------|-------------|-------|------|
| Brindar información oportuna y clara sobre las actividades a realizar en vez de programas de formación externa | Entre 22 y 29 | Entre 30 y 39 | ,714   | ,642 | ,547        | -,97  | 2,40 |
|                                                                                                                |               | 40 o superior | ,886   | ,611 | ,367        | -2,49 | ,72  |
|                                                                                                                | Entre 30 y 39 | Entre 22 y 29 | ,714   | ,642 | ,547        | -2,40 | ,97  |
|                                                                                                                |               | 40 o superior | -1,600 | ,588 | <b>,041</b> | -3,14 | -,06 |
|                                                                                                                | 40 o superior | Entre 22 y 29 | ,886   | ,611 | ,367        | -,72  | 2,49 |
|                                                                                                                |               | Entre 30 y 39 | 1,600  | ,588 | <b>,041</b> | ,06   | 3,14 |

La tabla 2 evidencia que, en la pregunta de la relación con el jefe, se crea desigualdad de opiniones entre las personas que tienen de 30 a 39 años con los que tienen más de 40 años. Autoría propia, resultados arrojados por IBM SPSS Statistics 23.

**Tabla 3. Respuesta según edad 2**

| <i>Prefiero que la comunicación con mi jefe sea</i> |               |               |        |      |             |       |      |
|-----------------------------------------------------|---------------|---------------|--------|------|-------------|-------|------|
| En evaluaciones de desempeño                        | Entre 22 y 29 | Entre 30 y 39 | 1,054  | ,382 | <b>,038</b> | ,05   | 2,06 |
|                                                     |               | 40 o superior | ,829   | ,364 | ,097        | -,13  | 1,78 |
|                                                     | Entre 30 y 39 | Entre 22 y 29 | -1,054 | ,382 | <b>,038</b> | -2,06 | -,05 |
|                                                     |               | 40 o superior | -,225  | ,350 | ,815        | -1,14 | ,69  |

|               |               |       |      |      |       |      |
|---------------|---------------|-------|------|------|-------|------|
| 40 o superior | Entre 22 y 29 | -,829 | ,364 | ,097 | -1,78 | ,13  |
|               | Entre 30 y 39 | ,225  | ,350 | ,815 | -,69  | 1,14 |

La tabla 3 evidencia que, en la pregunta de la comunicación con el jefe, se crea desigualdad de opiniones entre las personas que tienen de 30 a 39 años con los que tienen entre 22 y 29. Autoría propia, resultados arrojados por IBM SPSS Statistics 23.

**Tabla 4. Respuesta según años en el sector**

*Valoración de las Recompensas*

|                                                   |               |               |        |      |             |       |      |
|---------------------------------------------------|---------------|---------------|--------|------|-------------|-------|------|
| El crecimiento de la empresa en vez de incentivos | Entre 1 y 4   | Entre 5 y 8   | ,976   | ,616 | ,489        | -,89  | 2,85 |
|                                                   |               | Entre 9 y 12  | 0,000  | ,592 | 1,000       | -1,80 | 1,80 |
|                                                   |               | 13 o superior | 2,743  | ,648 | <b>,004</b> | ,77   | 4,71 |
|                                                   | Entre 5 y 8   | Entre 1 y 4   | -,976  | ,616 | ,489        | -2,85 | ,89  |
|                                                   |               | Entre 9 y 12  | -,976  | ,616 | ,489        | -2,85 | ,89  |
|                                                   |               | 13 o superior | 1,767  | ,670 | ,105        | -,27  | 3,80 |
|                                                   | Entre 9 y 12  | Entre 1 y 4   | 0,000  | ,592 | 1,000       | -1,80 | 1,80 |
|                                                   |               | Entre 5 y 8   | ,976   | ,616 | ,489        | -,89  | 2,85 |
|                                                   |               | 13 o superior | 2,743  | ,648 | <b>,004</b> | ,77   | 4,71 |
|                                                   | 13 o superior | Entre 1 y 4   | -2,743 | ,648 | <b>,004</b> | -4,71 | -,77 |
|                                                   |               | Entre 5 y 8   | -1,767 | ,670 | ,105        | -3,80 | ,27  |
|                                                   |               | Entre 9 y 12  | -2,743 | ,648 | <b>,004</b> | -4,71 | -,77 |

La tabla 4 refleja que tienen diferentes opiniones en cuanto a los estímulos laborales que les brinda la empresa, esta diferencia se centra entre las personas que llevan entre 9 y 12 años en el sector con las que llevan más de 13 años. Y entre los que llevan más de 13 años con los que llevan entre 1 y 4 años en el sector. Autoría propia, resultados arrojados por IBM SPSS Statistics 23.

**Tabla 5. Respuesta según años en la empresa 1**

|                                                                              |               |               |        |      |             |       |      |
|------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|--------|------|-------------|-------|------|
| <i>Valoración del ambiente laboral</i>                                       |               |               |        |      |             |       |      |
| Ingresa una persona nueva en vez de continuar con los trabajadores antiguos. | Entre 1 y 3   | Entre 4 y 6   | -,571  | ,769 | ,906        | -2,91 | 1,76 |
|                                                                              |               | Entre 7 y 9   | 1,429  | ,682 | ,254        | -,64  | 3,50 |
|                                                                              |               | 10 o superior | 2,054  | ,635 | <b>,034</b> | ,13   | 3,98 |
|                                                                              | Entre 4 y 6   | Entre 1 y 3   | ,571   | ,769 | ,906        | -1,76 | 2,91 |
|                                                                              |               | Entre 7 y 9   | 2,000  | ,792 | ,127        | -,40  | 4,40 |
|                                                                              |               | 10 o superior | 2,625  | ,751 | <b>,020</b> | ,34   | 4,91 |
|                                                                              | Entre 7 y 9   | Entre 1 y 3   | -1,429 | ,682 | ,254        | -3,50 | ,64  |
|                                                                              |               | Entre 4 y 6   | -2,000 | ,792 | ,127        | -4,40 | ,40  |
|                                                                              |               | 10 o superior | 2,625  | ,662 | ,827        | -1,39 | 2,64 |
|                                                                              | 10 o superior | Entre 1 y 3   | -2,054 | ,635 | <b>,034</b> | -3,98 | -,13 |
|                                                                              |               |               |        |      |             |       |      |

|             |        |      |             |       |      |
|-------------|--------|------|-------------|-------|------|
| Entre 4 y 6 | -2,625 | ,751 | <b>,020</b> | -4,91 | -,34 |
| Entre 7 y 9 | -,625  | ,662 | ,827        | -2,64 | 1,39 |

La tabla 5 refleja que tienen diferentes opiniones en las acciones de mejora de la empresa, esta diferencia se centra entre las personas que llevan entre 1 y 3 años en la empresa con las que llevan más de 10 años. Y los que llevan entre 4 y 6 años con los que llevan más de 10 años en la empresa. Autoría propia, resultados arrojados por IBM SPSS Statistics 23.

**Tabla 6. Respuesta según años en la empresa 2**

| <i>Valoración del ambiente laboral</i>                                               |               |               |        |      |             |            |
|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|--------|------|-------------|------------|
| Compañerismo al iniciar los proyectos en vez de sobrecargas por ganar bonificaciones | Entre 1 y 3   | Entre 4 y 6   | 1,321  | ,407 | <b>,033</b> | ,09 2,56   |
|                                                                                      |               | Entre 7 y 9   | ,071   | ,361 | ,998        | -1,02 1,17 |
|                                                                                      |               | 10 o superior | -,304  | ,336 | ,845        | -1,32 ,72  |
|                                                                                      | Entre 4 y 6   | Entre 1 y 3   | -1,321 | ,407 | <b>,033</b> | -2,56 -,09 |
|                                                                                      |               | Entre 7 y 9   | -1,250 | ,419 | ,055        | -2,52 ,02  |
|                                                                                      |               | 10 o superior | -1,625 | ,397 | <b>,006</b> | -2,83 -,42 |
|                                                                                      | Entre 7 y 9   | Entre 1 y 3   | -0,71  | ,361 | ,998        | -1,17 1,02 |
|                                                                                      |               | Entre 4 y 6   | 1,250  | ,419 | ,055        | -,02 2,52  |
|                                                                                      |               | 10 o superior | -,375  | ,350 | ,767        | -1,44 ,69  |
|                                                                                      | 10 o superior | Entre 1 y 3   | ,304   | ,336 | ,845        | -,72 1,32  |
|                                                                                      |               | Entre 4 y 6   | 1,625  | ,397 | <b>,006</b> | ,42 2,83   |
|                                                                                      |               | Entre 7 y 9   | ,375   | ,350 | ,767        | -,69 1,44  |

En la tabla 6 refleja que tienen diferentes opiniones en lo que se centra el ambiente laboral de la empresa, esta diferencia se centra entre las personas que llevan entre 1 y 3 años en la empresa con las que llevan 4 y 6 años. Y los que llevan entre 4 y 6 años con los que llevan más de 10 años en la empresa. Autoría propia, resultados arrojados por IBM SPSS Statistics 23.

**Tabla 7. Respuesta años en el cargo**

| <i>Valoración de la Relación Jefe Supervisor – Trabajador</i> |             |       |      |             |     |      |
|---------------------------------------------------------------|-------------|-------|------|-------------|-----|------|
| Entre 1 y 3                                                   | Entre 4 y 6 | 2,057 | ,487 | <b>,004</b> | ,58 | 3,54 |



|                                                                                                                                               |               |               |        |      |             |       |      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|--------|------|-------------|-------|------|
| Me atienda personalmente mientras realizo mis actividades en vez de enviarle un mensaje por el correo empresarial con lo que llevo realizado. | Entre 4 y 6   | Entre 7 y 9   | -,143  | ,487 | ,993        | -1,62 | 1,34 |
|                                                                                                                                               |               | 10 o superior | -,018  | ,431 | 1,000       | -1,32 | 1,29 |
|                                                                                                                                               |               | Entre 1 y 3   | -2,057 | ,487 | <b>,004</b> | -3,54 | -,58 |
|                                                                                                                                               |               | Entre 7 y 9   | -2,200 | ,526 | <b>,005</b> | -3,80 | -,60 |
|                                                                                                                                               |               | 10 o superior | -2,075 | ,474 | <b>,003</b> | -3,51 | -,64 |
|                                                                                                                                               |               | Entre 1 y 3   | ,143   | ,487 | ,993        | -1,34 | 1,62 |
|                                                                                                                                               | Entre 7 y 9   | Entre 4 y 6   | 2,200  | ,526 | <b>,005</b> | ,60   | 3,80 |
|                                                                                                                                               |               | 10 o superior | ,125   | ,474 | ,995        | -1,31 | 1,56 |
|                                                                                                                                               |               | Entre 1 y 3   | ,018   | ,431 | 1000        | -1,29 | 1,32 |
|                                                                                                                                               | 10 o superior | Entre 4 y 6   | 2,075  | ,474 | <b>,003</b> | ,64   | 3,51 |
|                                                                                                                                               |               | Entre 7 y 9   | -,125  | ,474 | ,995        | -1,56 | 1,31 |

En la tabla 7 refleja que tienen diferentes opiniones en los años en el cargo de las personas que llevan entre 1 y 3 años con lo que llevan 4 y 6. Entre los que llevan entre 7 y 9 con los que llevan 4 y 6. Y los que llevan más de 10 años, con los que llevan entre 4 y 6 años en la relación hacia su jefe. Autoría propia, resultados arrojados por IBM SPSS Statistics 23.

Para más detalles en resultados (ver anexo H) en términos generales podemos observar como conclusión, las personas entre 30 y 39 años con las demás edades, y de 10 o más años en (rangos de sector y empresa), en estas edades y años tienen más afinidad por la motivación extrínseca, caso contrario de las personas que poseen un rango de años menores como por ejemplo los de 4 y 6 años en (sector y empresa).

El Alfa de Cronbach solo se pudo aplicar a la primera parte del instrumento desde la pregunta 1 a la 40. La segunda parte del instrumento se analiza por medio de la suma total de las puntuaciones obtenidas de las respuestas a cada pregunta (ver anexo I); en este apartado de las preguntas de la 41 a la 55 podemos destacar que en términos generales las personas aprecian más que la empresa les ofrezca, becas de estudio, auxilios (estudio, mercado, vivienda), y tener una comunicación en persona con su jefe, a que les realicen actividades deportivas, mejoren condiciones laborales (horario, salud, herramientas de trabajo) y que su comunicación con el jefe sea únicamente por buzón. (ver anexo J)

## DISCUSIÓN

En los análisis generales de los resultados se puede establecer con la teoría encontrada, que hay un acercamiento a lo que es la pirámide de Maslow, cuando las personas llevan menos años en empresa, o tienen menor edad, o son personas casadas, están situadas dentro de esta pirámide de jerarquías en las primeras posiciones, queriendo cubrir inicialmente sus necesidades fisiológicas, luego sus necesidades de seguridad (estabilidad, felicitación del jefe, afecto entre compañeros y jefes). Y las personas que llevan más años trabajando en la empresa, tienen una mayor edad y llevan varios años trabajando en este ámbito, puede que ya hayan pasado por estos niveles jerárquicos de la pirámide y se encuentran en un nivel más cercano a necesidades de estima (responsabilidad, reputación) y sobre todo necesidades de autorrealización como el crecimiento personal, su enfoque es hacia un crecimiento económico. En cuanto a la valoración de las recompensas, se plantea los intereses del empleado y empleador en el cual es importante unas condiciones laborales optimas, pero hay que partir de que cada organización es diferente, por lo tanto, se deben diseñar estrategias propias de motivación tanto extrínseca como intrínseca no se trata solo de un buen salario en el caso de empresa – trabajador también el entorno laboral tiene gran influencia. Por otra parte, en la teoría de Douglas Mc. Gregor se argumentaba que la comunicación jefe - trabajador debe implementarse positivamente sin ejercer presión a resolver únicamente las actividades propuestas, logrando por medio de estas capacidades del trabajador consolidar los objetivos y metas de forma autónoma, lo que se ve evidenciado dentro de los resultados y la opinión de las personas encuestadas. En la teoría consultada se mencionan aspectos puntuales; como confianza y simpatía ir mas allá de un salario, una buena comunicación entre las partes sería fundamental ya que aumenta la

motivación. Se puede decir en relación con la teoría de Elton Mayo que las personas con motivación intrínseca están más enfocadas hacia la parte interna como ser humano, y la motivación extrínseca se le llama así porque participan factores externos para motivar a la persona a seguir con su trabajo. En cuanto a términos generales, se evidencia que no existe cierta motivación intrínseca dentro de la empresa donde se realizó la investigación, si existe motivación extrínseca pero no esta tan bien trabajada. Esta motivación resalta en las personas encuestadas que son solteras y no tienen hijos. En cuanto a las actividades deportivas, el compañerismo y el ambiente laboral no generan un alto porcentaje de importancia para los encuestados, en este aspecto se crea controversia con la información documental en donde se evidencia que es fundamental tener un buen ambiente laboral.

## **CONCLUSIONES**

Con la descripción de los datos y características de la población estudiada se puede comprobar que dentro de los factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos inherentes en los encuestados de la empresa Solpak S.A, existen una serie de similitudes entre los datos encontrados en la investigación con la literatura consultada. Se cumplió eficazmente con el objetivo de identificar los factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos donde se evidencio la relación que se crea entre la motivación, y el desempeño laboral, demostrando que si hay una fuerte relación entre ambos para el buen funcionamiento a nivel de empresa.

Se dio respuesta la pregunta de la investigación determinando como es el enfoque que la empresa les está brindando a sus empleados, y a su vez cual es el enfoque motivacional, al que los empleados quisieran tener más acercamiento en este momento en la empresa, que para este caso es la motivación intrínseca.

Los datos indican que dependiendo una serie de variables categóricas puede existir diferentes opiniones en cuanto a preferencias, sin embargo, el mayor nivel de inclinación evidenciado es hacia la motivación intrínseca, haciendo especial énfasis, en los grupos de género femenino, en empleados con hijos, empleados casados o unión libre, y en los empleados de alto nivel académico (profesionales). En todos los demás ámbitos se inclinan hacia la motivación extrínseca. Con ello se permite evidenciar una relación entre las variables motivación y desempeño, lo que influye en las labores del empleado.

Las respuestas tuvieron gran peso en el ámbito de relación jefe/supervisor – trabajador y por ende en el factor de la falta de comunicación, debido a esto, se encuentra en decaimiento en este sentido el personal, por tal razón, se podría realizar reuniones con el área de talento humano o gerencia, para los supervisores de cada área, preguntando aspectos a mejorar. También se puede implementar evaluaciones de desempeño o revisión de perfiles para comprobar que cada persona este en el cargo acorde teniendo en cuenta varios aspectos actitud y aptitud. Por último, realizar realimentación de falencias y logros.

### **Posibles líneas de investigación**

1) Se sugiere ampliar la muestra de la población a encuestar por una más amplia. 2)

Al ser más personas se puede recortar el número de preguntas verificando el Alfa de Cronbach para así a su vez subir la fiabilidad. 3) Luego de implementar un plan de mejora, se recomienda realizar una encuesta de opinión para analizar si surgen cambios con la implementación de un nuevo programa.

### **REFERENCIAS**

Achim, I. M., Dragolea, L., & Balan, G. (2013). The importance of employee motivation to increase organizational performance. *Annales universitatis apulensis: Series*

*oeconomica*, 15(2), 685-691. Recuperado de:

<http://www.oeconomica.uab.ro/upload/lucrari/1520132/32.pdf>

Adeyinka, A. E., & Abdul-Rahman, O. A. (2013). Motivation and its effects on employee's performance. *Pakistan Journal of Social Science*, 10(2), 99-104. Recuperado de:

<http://docsdrive.com/pdfs/medwelljournals/pjssci/2013/99-104.pdf>

Arnoletto, E. (2009). *Cultura, clima organizacional y comportamiento humano en las organizaciones*. Dirección de Capacitación de Cuadros y Estudios de Dirección (DCCED-Cuba). 70-86. Recuperado de:

[https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/8058116/11.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DCULTURA\\_CLIMA\\_ORGANIZACION\\_AL\\_Y\\_COMPORTAM.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20190916%2Fus-east-1%2Fs3%2Faws4\\_request&X-Amz-Date=20190916T152330Z&X-Amz-Expires=3600&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Signature=5054ae456cde63ca8af4d51a50521ac6c9037cd138075583e3c1c2e6e53d237a](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/8058116/11.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DCULTURA_CLIMA_ORGANIZACION_AL_Y_COMPORTAM.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20190916%2Fus-east-1%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20190916T152330Z&X-Amz-Expires=3600&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Signature=5054ae456cde63ca8af4d51a50521ac6c9037cd138075583e3c1c2e6e53d237a)

Cameron, E., & Green, M. (2015). *Making sense of change management: A complete guide to the models, tools and techniques of organizational change*. Kogan Page Publishers. Recuperado de:

<http://tashfeen.pbworks.com/f/Making%20Sense%20of%20Change%20Management.pdf>

Cuesta, A. (2012). Evaluando desempeños: alineamiento estratégico y productividad.

*Forum Empresarial*, 17 (1), 1-30. Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/pdf/631/63124039001.pdf>

Chintaloo, S., & Mahadeo, J. D. (2013). Effect of motivation on employees' work performance at Ireland Blyth Limited. *Proceedings of 8th Annual London Business Research Conference Imperial College*, 1-16. Recuperado de:

[https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/44503809/motivation.pdf?response-content-](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/44503809/motivation.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DEffect_of_Motivation_on_Employees_Work_P.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20190914%2Fus-east-1%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20190914T173801Z&X-Amz-Expires=3600&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Signature=a7d3a84bdc954c3a26f5f72096712024d5b771e059f3457e5c65e022b3500a99)

[disposition=inline%3B%20filename%3DEffect\\_of\\_Motivation\\_on\\_Employees\\_Wo](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/44503809/motivation.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DEffect_of_Motivation_on_Employees_Work_P.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20190914%2Fus-east-1%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20190914T173801Z&X-Amz-Expires=3600&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Signature=a7d3a84bdc954c3a26f5f72096712024d5b771e059f3457e5c65e022b3500a99)

[rk\\_P.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/44503809/motivation.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DEffect_of_Motivation_on_Employees_Work_P.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20190914%2Fus-east-1%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20190914T173801Z&X-Amz-Expires=3600&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Signature=a7d3a84bdc954c3a26f5f72096712024d5b771e059f3457e5c65e022b3500a99)

[Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20190914%2Fus-east-](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/44503809/motivation.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DEffect_of_Motivation_on_Employees_Work_P.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20190914%2Fus-east-1%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20190914T173801Z&X-Amz-Expires=3600&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Signature=a7d3a84bdc954c3a26f5f72096712024d5b771e059f3457e5c65e022b3500a99)

[1%2Fs3%2Faws4\\_request&X-Amz-Date=20190914T173801Z&X-Amz-](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/44503809/motivation.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DEffect_of_Motivation_on_Employees_Work_P.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20190914%2Fus-east-1%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20190914T173801Z&X-Amz-Expires=3600&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Signature=a7d3a84bdc954c3a26f5f72096712024d5b771e059f3457e5c65e022b3500a99)

[Expires=3600&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/44503809/motivation.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DEffect_of_Motivation_on_Employees_Work_P.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20190914%2Fus-east-1%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20190914T173801Z&X-Amz-Expires=3600&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Signature=a7d3a84bdc954c3a26f5f72096712024d5b771e059f3457e5c65e022b3500a99)

[Signature=a7d3a84bdc954c3a26f5f72096712024d5b771e059f3457e5c65e022b350](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/44503809/motivation.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DEffect_of_Motivation_on_Employees_Work_P.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20190914%2Fus-east-1%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20190914T173801Z&X-Amz-Expires=3600&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Signature=a7d3a84bdc954c3a26f5f72096712024d5b771e059f3457e5c65e022b3500a99)

[0a99](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/44503809/motivation.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DEffect_of_Motivation_on_Employees_Work_P.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20190914%2Fus-east-1%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20190914T173801Z&X-Amz-Expires=3600&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Signature=a7d3a84bdc954c3a26f5f72096712024d5b771e059f3457e5c65e022b3500a99)

De la Puente R. L. A. (2017). Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo. Universidad cesar vallejo. Trujillo – Perú. Recuperado de:

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/298/delapunte\\_rl.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/298/delapunte_rl.pdf?sequence=1)

Díaz, J., Díaz, M., & Morales, S. (2014). Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 7(1), 59-77. Recuperado de: [https://ibero-](https://ibero-revistas.metabiblioteca.org/index.php/ripsicologia/article/download/482/447)

[revistas.metabiblioteca.org/index.php/ripsicologia/article/download/482/447](https://ibero-revistas.metabiblioteca.org/index.php/ripsicologia/article/download/482/447)

- Espinar, R., & Ortega, J. (2015). Motivation: The Road to Successful Learning. Profile: Issues in Teachers' Professional Development, 17 (2), 125-136. Doi: <http://dx.doi.org/10.15446/profile.v17n2.50563>
- Gambo, H. S., Halima, I. B. R. A. H. I. M., & Adam, L. F. (2017). neoclassical management paradigm: a synthesis for staff motivation and managerial implications. *Review of Public Administration and Management*. 69-77. Doi: [10.12816/0043962](http://dx.doi.org/10.12816/0043962)
- García S., V. (2012). La motivación laboral, estudio descriptivo de algunas variables. Universidad de Valladolid, Segovia, España. Recuperado de: <http://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/1144/TFG-B.60.pdf;jsessionid=A8ABB6009DA03F877FE9A80C7E7B259B?sequence=1>
- García, M., & Forero, C. (2014). Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: Una explicación desde las ecuaciones estructurales. *Psicogente*, 17(31), 120-142. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6113728.pdf>
- Giordano, M. (2014). Reflexiones sobre la motivación del emprendedor interno en los determinantes de éxito y/o fracaso en las organizaciones públicas y de sus posibilidades de formación. *Desarrollo Productivo y Tecnológico*, 1, 49-52. Recuperado de: [http://www.unla.edu.ar/revista\\_ddpyt/revista\\_1.pdf](http://www.unla.edu.ar/revista_ddpyt/revista_1.pdf)
- Giovannone, P. (2011). La gestión de la motivación organizacional con el enfoque de la teoría de Herzberg: Un estudio empírico. *MBA - Maestría en Dirección de Empresas*. 1-54. Recuperado de: [http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/22438/Documento\\_completo.pdf?sequence=2?](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/22438/Documento_completo.pdf?sequence=2?)

- González, E. J. C. (2013). Entorno organizacional y desarrollo humano. *Revista Lasallista de investigación*, 9(1), 149-158. Recuperado de:  
<http://repository.lasallista.edu.co:8080/ojs/index.php/rldi/article/view/307/147>
- González, J., & Parra, C. (2008). Caracterización de la cultura organizacional: Clima organizacional, motivación, liderazgo y satisfacción de las pequeñas empresas del Valle de Sugamuxi y su incidencia en el espíritu empresarial. *Pensamiento & gestión*, (25), 40-57. Recuperado de:  
<http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n25/n25a03.pdf>
- Granados, P. I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista de Investigación en Psicología*, 14(2), 213-225. Recuperado de:  
<http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/download/2109/1827>
- Grant, A. M. (2008). Does intrinsic motivation fuel the prosocial fire? Motivational synergy in predicting persistence, performance, and productivity. *Journal of applied psychology*, 93(1), 48-58. Doi: [10.1037/0021-9010.93.1.48](https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.48)
- Guevara, L., & Godoy, M. (2018). Incidencia de la motivación en la satisfacción laboral en la empresa pública EPUNEMI (Ecuador). *Espacios*, 39 (24), 5. Recuperado de:  
<http://www.revistaespacios.com/a18v39n24/a18v39n24p05.pdf>
- Jiménez, C. C. (2014). Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada. Recuperado de:  
<http://repository.ucatolica.edu.co:8080/jspui/bitstream/10983/2084/1/Tesis%20Final%20Claudia%20C%20Jimenez%20C.pdf>



- Judge, T. A., Simon, L. S., Hurst, C., & Kelley, K. (2014). What I experienced yesterday is who I am today: Relationship of work motivations and behaviors to within-individual variation in the five-factor model of personality. *Journal of Applied Psychology*, 99(2), 199-221. Recuperado de: <http://m.timothy-judge.com/documents/PersonalityESMPublishedVersion.pdf>
- Quintero, J. R. (2007). Teoría de las necesidades de Maslow. *Obtenido de Teoría de las necesidades de Maslow*. Recuperado de: [http://files.franklin-yagua.webnode.com.ve/200000092-e266ae35e3/Teoria\\_Maslow\\_Jose\\_Quintero.pdf](http://files.franklin-yagua.webnode.com.ve/200000092-e266ae35e3/Teoria_Maslow_Jose_Quintero.pdf)
- Koiranen, M. (2007). Family's Collective Motivation to Business Ownership: A Review of Alternative Theoretical Approaches. *Electronic Journal of Family Business Studies*. (1). 118- 136. Recuperado de: [https://jyx2.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/20257/EJBFS\\_2007\\_v01\\_n02\\_p118-136.pdf?sequence=1](https://jyx2.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/20257/EJBFS_2007_v01_n02_p118-136.pdf?sequence=1)
- Kotliarov, I. (2008). Labour Motivation: An Axiomatic Vector Model. *Anales de Psicología*, 24 (1), 58-63. Recuperado de: <https://revistas.um.es/analesps/article/download/31771/30881/0>
- Kumar, S. S. (2012). Motivation as a strategy to enhance organizational productivity. *Advances In Management Vol*, 5(7), 24-27. Recuperado de: <https://brainmass.com/file/1347136/Motivation+3.pdf>
- Kwok, A. C. (2014). The evolution of management theories: A literature review. *Nang Yan Business Journal*, 3(1), 28-40. Recuperado de: <https://www.degruyter.com/downloadpdf/j/nybj.2014.3.issue-1/nybj-2015-0003/nybj-2015-0003.pdf>

- Lince, E. M., Santos, H. B., Galván, F. S., & Rivero, L. C. (2012). La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del instituto tecnológico superior de Tantoyuca. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2011c/992/992.zip>
- López P., R., & Tucto B., S. (2017). *La motivación laboral y su relación con el desempeño docente del Instituto Superior Tecnológico Santo Cristo de Bagazán, distrito de Tarapoto, provincia y región San Martín-2015*. Universidad Nacional de San Martín. Tarapoto, Perú. Recuperado de: <http://tesis.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/2513/TESIS-FINAL%202.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Madero, S., & Rodríguez, D., (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *CienciaUAT*, 13(1), 95-107. Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/cuat/v13n1/2007-7858-cuat-13-01-95.pdf>
- Magnano, P., & Craparo, G., & Paolillo, A. (2016). Resilience and Emotional Intelligence: Which role in achievement motivation. *Journal of Psychological Research*, 9 (1), 9-20. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/ijpr/v9n1/v9n1a02.pdf>
- Merchán R. V. K., Salinas R. V. V., & Zambrano R. D. F. (2018). Mejoramiento del entorno laboral de los visitantes médicos del grupo DIFARE. *Bachelor's thesis, Universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Administrativas*. Recuperado de: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/33150/1/TESIS%20MEJORAMIENTO%20DEL%20ENTORNO%20LABORAL%20DE%20LOS%20%20VISITADORE>

[S%20MEDICOS%20DEL%20GRUPO%20DIFARE%20%20AUTORES%20ZAMBRANO%20SALINAS%20MERCHAN%20FINAL.pdf](#)

Mazariegos, M. (2015). Motivación y desempeño laboral. (Tesis de grado). Universidad

Rafael Landívar, Quezaltenango, Guatemala. Recuperado de:

<https://www.academia.edu/download/53829399/Sum-Monica.pdf>

Montalvo, G., & Plasencia, R. (2015) *La motivación: comportamiento organizacional*.

*Trabajo*,23(06) 1-14. Recuperado de:

[https://1drv.ms/w/s!AjDtAD\\_Ljs2w01ZQtYv2lc-rOMZs?e=9gDJig](https://1drv.ms/w/s!AjDtAD_Ljs2w01ZQtYv2lc-rOMZs?e=9gDJig)

Nestorovska, T. (2013). the role of the human resources in the creation of the competitive

advantage in the modern buisness environment. *European Scientific Journal*, ESJ,

9(34). Recuperado de: <http://eujournal.org/index.php/esj/article/viewFile/2165/2050>

Prashanth, C. (2018) *Abraham Maslow*.4 (1) 50-52. Recuperado de:

<https://www.innovativepublication.com/journal-article-file/6971>

Rai, R., & Prakash, A. (2016). How do servant leaders ignite absorptive capacity? The role

of epistemic motivation and organizational support. *Revista de psicología del*

*Trabajo y de las Organizaciones*, 32 (2), 123-134. Doi:

<https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.02.001>

Ruiz M. E. (2018). Percepción de las actuales condiciones de precariedad laboral de un

grupo de vendedores del área de distribuidores de consumo masivo de una empresa

comercial del departamento del Tolima. *Master's thesis, Universidad EAFIT*. 1-67.

Recuperado de:

<https://pdfs.semanticscholar.org/200c/fc5c29484273767c08b80b92acbb918b5608.pdf>

- Sampieri, R. H., Collado, C. F., Lucio, P. B., (2010). *Metodología de la investigación* Quinta edición. México, DF: Mcgraw-hill. Recuperado de:  
<https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistadocencia/article/download/1921/2295>
- Singh, R. (2016). The impact of intrinsic and extrinsic motivators on employee engagement in information organizations. *Journal of Education for Library and Information Science*, 57(2), 197-206. Recuperado de:  
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1096700.pdf>
- Tanoira, F. G. B. (2012) Calidad de vida laboral vs. rotación, ausentismo y productividad. Un estudio en 103 empresas de la ciudad de Mérida, Yucatán. Recuperado de:  
<http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xvii/docs/C03.pdf>
- Terán, O. E., & Lorenzo, J. (2011). Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral y la productividad de los trabajadores administrativos en instituciones de educación superior. *Omnia*, 17(1). 96-110. Recuperado de:  
<https://www.redalyc.org/pdf/737/73718406007.pdf>
- Todoaro, R., Godoy, L., & Abramo, L. (2002). Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios. *Cadernos pagu*, (17-18), 197-236. Recuperado de:  
<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n17-18/n17a08>
- Torres, L. G., & Zúñiga, M. E. G. (2018) Incidencia de la motivación en la satisfacción laboral en la empresa. 39 (24) 1-17. Recuperado de:  
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n24/a18v39n24p05.pdf>
- Trahair, R. C., & Zaleznik, A. (2017). Elton mayo: The humanist temper. Routledge. Recuperado de: <https://content.taylorfrancis.com/books/download?dac=C2017-0-46053-0&isbn=9781351298711&format=googlePreviewPdf>

Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S., Pelletier, L. G., & Villeneuve, M. (2009).

Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Its value for organizational psychology research. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 41(4), 213-227. Recuperado de:

<https://brainmass.com/file/1347135/Motivation+2a.pdf>

Wilson, I., & Madsen, S. (2008). *The influence of Maslow's humanistic views on an employee's motivation to learn*. SelectedWorks. Recuperado de:

[https://works.bepress.com/susan\\_madsen/83/download/](https://works.bepress.com/susan_madsen/83/download/)

Woolley, K., & Fishbach, A. (2018). It's about time: Earlier rewards increase intrinsic motivation. *Journal of personality and social psychology*, 114(6), 877-890.

Recuperado de: <https://marketing.wharton.upenn.edu/wp-content/uploads/2019/04/04.11.2019-Fishbach-Ayelet-PAPER-Its-About-Time.pdf>

Yidong, T., & Xinxin, L. (2013). How ethical leadership influence employees' innovative work behavior: A perspective of intrinsic motivation. *Journal of business ethics*, 116(2), 441-455. Recuperado de:

[https://www.researchgate.net/profile/Lu\\_Xinxin/publication/257541870\\_How\\_Ethical\\_Leadership\\_Influence\\_Employees%27\\_Innovative\\_Work\\_Behavior\\_A\\_Perspective\\_of\\_Intrinsic\\_Motivation/links/5802a70708ae23fd1b673b66/How-Ethical-Leadership-Influence-Employees-Innovative-Work-Behavior-A-Perspective-of-Intrinsic-Motivation.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Lu_Xinxin/publication/257541870_How_Ethical_Leadership_Influence_Employees%27_Innovative_Work_Behavior_A_Perspective_of_Intrinsic_Motivation/links/5802a70708ae23fd1b673b66/How-Ethical-Leadership-Influence-Employees-Innovative-Work-Behavior-A-Perspective-of-Intrinsic-Motivation.pdf)

Yusoff, W. F. W., Kian, T. S., & Idris, M. T. M. (2013). Herzberg's two factors theory on work motivation: does its work for today's environment. *Global journal of commerce and Management*, 2(5), 18-22. Recuperado de:

<https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/32836371/HERZBERGS-2-5->

[gjcmp.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DHERZBERG\\_S\\_TWO\\_FACTORS\\_THEORY\\_ON\\_WORK\\_MO.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20190914%2Fus-east-1%2Fs3%2Faws4\\_request&X-Amz-Date=20190914T182422Z&X-Amz-Expires=3600&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Signature=35bc2fab7e15a965568c07f3437e1dbc8c7f6fda3f04606d0adbbcd88574](#)  
[163](#)

## Anexos

### Anexos A. Instrumento y consentimiento informado

#### ENCUESTA TIPO ESCALA LIKERT SOBRE LOS FACTORES MOTIVACIONALES INTRÍNSECOS Y EXTRÍNSECOS INHERENTES AL PERSONAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA SOLPAK SOLUCIONES Y EMPAQUES S.A.

En el marco del proyecto “Los factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos inherentes al personal del área administrativa de la empresa Solpak soluciones y Empaques S.A.” se busca conocer la percepción sobre la motivación laboral intrínseca del personal, para analizar si se está aplicando o no motivación en la empresa. Por tal motivo se requiere su colaboración, diligenciando esta encuesta en el cual se preguntará acerca de cuatro aspectos, recompensas, relación jefe-personal, ambiente laboral y creatividad-iniciativa.

La encuesta no requiere identificación alguna, por tal motivo garantizamos el anonimato de las respuestas que nos brinde. De antemano agradecemos tu participación.

**Caracterización.** *Por favor, marque con una “X” o complete sobre el espacio en blanco.*

|                            |                                                                                                                                                     |                           |                                                                                                                                               |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Cargo:</b><br><br>_____ | <b>Sexo:</b><br><br><ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Masculino</li> <li><input type="checkbox"/> Femenino</li> </ul> | <b>Edad:</b><br><br>_____ | <b>Tengo hijos:</b><br><br><ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Sí</li> <li><input type="checkbox"/> No</li> </ul> |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| <b>Nivel de estudios alcanzados:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Primaria <input type="checkbox"/></li> <li><input type="checkbox"/> Secundaria</li> <li><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Bachillerato</li> <li><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Técnico <input type="checkbox"/></li> <li><input type="checkbox"/> Tecnólogo</li> <li><input type="checkbox"/> Pregrado</li> <li><input type="checkbox"/> Posgrado</li> </ul> | <b>Mi estado civil es:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Soltero/a. <input type="checkbox"/></li> <li><input type="checkbox"/> Casado/a-</li> <li><input type="checkbox"/> Unión libre <input type="checkbox"/></li> <li><input type="checkbox"/> Separado/a.</li> <li><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Divorciado/a. <input type="checkbox"/></li> <li><input type="checkbox"/> Viudo/a.</li> </ul> |                       |
| <b>Años en la empresa:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <b>Años en el cargo:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <b>Años en el sec</b> |
| <b>Fecha:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                       |

1) En relación con las situaciones que se plantean a continuación, valore en qué grado está en desacuerdo o de acuerdo, siendo 1 “Totalmente en desacuerdo” y 5 “Totalmente de acuerdo”.

**Valoración de las recompensas.**

| En recompensa a mi buen desempeño en el trabajo opino que es mejor que me premien con: |   |   |   |   |   |
|----------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 1. Una felicitación de mi jefe en vez de una bonificación salario.                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Una actividad lúdica con familiares en vez de auxilio de educación.                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Auxilios o bonos en vez de una retribución salarial extra.                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Una felicitación de mi jefe por las funciones realizadas en vez de un bono sodexo.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

|                                                                    |   |   |   |   |   |
|--------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 5. Un horario flexible en vez de una retribución extra de salario. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Acceso a médicos especializados en vez de un incentivo.         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Más tiempo de almuerzo en vez de bonificaciones.                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

|                                                                               |   |   |   |   |   |
|-------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| <b>Los estímulos laborales que me da mi empresa se centran en:</b>            |   |   |   |   |   |
| 8. El crecimiento de la empresa en vez de incentivos.                         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. El crecimiento profesional en vez del crecimiento de la empresa.           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Reforzar las relaciones interpersonales en vez de mi crecimiento personal | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. Tiempo libre con mi familia en vez de beneficios culturales programados   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

### **Valoración de la relación jefe/supervisor - trabajador**

|                                                                                                |   |   |   |   |   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| <b>En la relación con mi jefe valoraría más que:</b>                                           |   |   |   |   |   |
| 12. Se interese por las actividades que estoy realizando en vez de ir a la oficina.            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. Me informe que puedo acudir a la oficina de él/ella en vez de dejar una carta en el buzón. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. Realice reuniones de opinión en vez de ir a la oficina de él/ella.                         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |



|                                                                                                                                                   |   |   |   |   |   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 15. Me atienda personalmente mientras realizo mis actividades en vez de enviarle un mensaje por el correo empresarial con lo que llevo realizado. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. Innove las estrategias de trabajo en vez de dejar las pendientes por renovar                                                                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. El mismo sea quien me proporcione una inducción en vez de asistir a una capacitación externa.                                                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. Me permitiera exponer ideas de mejora en cuanto a mí labores en vez de solicitar ideas nuevas de entidades externas a la empresa              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

-

| <b>La relación con mi supervisor/jefe se basa en:</b>                                                                   |   |   |   |   |   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 19. Interés por que tenga tiempo para compartir en familia en vez de trabajar tiempos extras remunerados                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. Brindar información oportuna y clara sobre las actividades a realizar en vez de programas de formación externa      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21. Darme seguridad y oportunidad de crecer a nivel profesional en vez de bonificar mi esfuerzo en el puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

-

### **Valoración del ambiente laboral**

| <b>El ambiente laboral mejora cuando:</b>                                                                             |   |   |   |   |   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 22. Ingresa una persona nueva en vez de continuar con los trabajadores antiguos.                                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23. Hay cambios en el organigrama de la empresa para mejorar el equipo de trabajo en vez de contratar personas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24. Hay adaptación a lo nuevo en vez de inconformidades por los cambios                                               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

|                                                                                                   |   |   |   |   |   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 25. Nos mejoran las herramientas de trabajo en vez de seguir con las herramientas actuales.       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26. Me ofrecen teletrabajo en vez de trabajar con un horario impartido.                           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27. Tengo un contrato indefinido/fijo en vez de estar vinculado por una empresa temporal.         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28. Realizó actividades en familia en vez de asistir a capacitaciones impartidas por la empresa.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29. Realizo mis actividades al estar motivado en vez de realizarlas por el salario mensual.       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30. Encuentro mi sitio de trabajo limpio en vez de encontrarlo desorganizado y sucio.             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 31. Tengo un espacio adecuado para realizar el trabajo en vez de un espacio grande y subutilizado | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 32. Realizo las actividades en grupo en vez de trabajar solo para obtener todos los beneficios.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

|                                                                                               |   |   |   |   |   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| <b>El ambiente laboral en mi puesto de trabajo se encuentra:</b>                              |   |   |   |   |   |
| 33. Con compañerismo en vez de competencia constante con los compañeros                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 34. Compañerismo al iniciar los proyectos en vez de sobrecargas por ganar bonificaciones      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 35. Enfocado aprovechar mis conocimientos en vez de asistir a programas de formación cada mes | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

### **Valoración creatividad e iniciativa**

| La creatividad e iniciativa se refleja cuando:                                                                               |   |   |   |   |   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 36. Me siento a gusto y puedo expresar libremente mis ideas en vez de hacer solo lo que me dicen y recibir el pago por esto. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 37. Tengo ánimo y buena energía en vez de recursos para realizar las actividades                                             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 38. Tengo la confianza de mi jefe para tomar decisiones en vez de esperar apoyo de la junta directiva                        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 39. Tengo a cargo responsabilidades que son de mi conocimiento en vez de asistir a capacitación                              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 40. Participó en eventos que la empresa organiza en vez de invitaciones de proveedores o clientes                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

**2) Enumera del 1 al 5 las siguientes categorías, de acuerdo con sus prioridades siendo “1” la menos importante y “5” la opción más importante.**

| Si me diera a elegir mi empresa yo personalmente priorizaría: |                                                              |                                                     |                                               |                                             |
|---------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------|---------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Los encuentros familiares            | <input type="checkbox"/> Las capacitaciones a mis compañeros | <input type="checkbox"/> Las actividades deportivas | <input type="checkbox"/> Las becas de estudio | <input type="checkbox"/> Las bonificaciones |

| Prefiero que la comunicación con mis jefes sea: |                                                             |                                                 |                                                       |                                       |
|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> En persona             | <input type="checkbox"/> Por correo electrónico empresarial | <input type="checkbox"/> En reuniones semanales | <input type="checkbox"/> En evaluaciones de desempeño | <input type="checkbox"/> Por el buzón |

| Dentro de la empresa quisiera que priorizaran la mejora en:                                     |                                                                              |                                                                     |                                     |                                         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Las condiciones laborales (horario, cobertura sanitaria, herramientas) | <input type="checkbox"/> Las condiciones del ambiente laboral (compañerismo) | <input type="checkbox"/> Los auxilios (estudio, mercado y vivienda) | <input type="checkbox"/> Incentivos | <input type="checkbox"/> Bonificaciones |

*Agradecemos mucho tú participación en esta investigación.*

**POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA**

**PROGRAMA DE PSICOLOGÍA.**

**Consentimiento informado**

Los estudiantes de psicología del Politécnico Grancolombiano a cargo de esta investigación agradecen contar con su participación, para la cual le pedimos tenga en cuenta lo siguiente:

*Consentimiento Informado para Participantes de Investigación.*

Esta ficha de consentimiento informado se realiza con el fin de explicar a los participantes cómo será su participación en la investigación.

La presente investigación es conducida por Natalia Andrea Calle Arroyave y Lesly Danelly Castaño Vargas, estudiantes de psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano. La meta de este estudio consiste en determinar la importancia de tener empleados motivados y el efecto que causa, en la economía y el desarrollo dentro de la empresa SOLPAK S.A.

Se realizará una encuesta de opinión con el fin de analizar desde la perspectiva que tiene el trabajador hacia la motivación laboral, comprobando si se sienten o no motivados por la empresa.

El participante aporta a la investigación de manera voluntaria. La información que se suministre será totalmente confidencial y solo será usada para fines académicos, así como también se conservará en todo momento el anonimato, guardando reserva de sus datos de identificación.

En caso de duda sobre este proyecto, puede realizar preguntas durante la participación. Igualmente, puede solicitar el retiro voluntario en cualquier momento si así lo considera necesario, informando a las investigadoras de la decisión, sin consecuencia alguna.

De ante mano agradecemos su participación.

Yo \_\_\_\_\_, acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por las estudiantes de psicología del Politécnico Grancolombiano.

De igual manera he sido informado de que puedo retirarme cuando así lo decida y realizar las preguntas pertinentes en cualquier momento acerca del proyecto. Entiendo que la información que yo brinde en el curso de esta investigación es confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los académicos sin mi consentimiento.

---

---

**Firma del participante**

**Firma del estudiante**

Enlace directo de archivo:  
[https://docs.google.com/document/d/1rEZl7HNRc5bdb\\_3viKdNF37EYWSCJgipIU\\_SDVI\\_2\\_E/edit?usp=sharing](https://docs.google.com/document/d/1rEZl7HNRc5bdb_3viKdNF37EYWSCJgipIU_SDVI_2_E/edit?usp=sharing)

**Anexos B. Ley 1090 de 2006.**

**LEY 1090 DE 2006** (septiembre 6)

Diario Oficial No. 46.383 de 6 de septiembre de 2006

## **CONGRESO DE LA REPÚBLICA**

Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones.

## **EL CONGRESO DE COLOMBIA**

**DECRETA:**

### **TITULO I. DE LA PROFESION DE PSICOLOGIA.**

**ARTÍCULO 1o. DEFINICIÓN.** <Aparte tachado INEXEQUIBLE> La Psicología es una ciencia sustentada en la investigación y una profesión que estudia los procesos de desarrollo cognoscitivo, emocional y social del ser humano, **desde la perspectiva del paradigma de la complejidad**, con la finalidad de propiciar el desarrollo del talento y las competencias humanas en los diferentes dominios y contextos sociales tales como: La educación, la salud, el trabajo, la justicia, la protección ambiental, el bienestar y la calidad de la vida. Con base en la investigación científica fundamenta sus conocimientos y los aplica en forma válida, ética y responsable en favor de los individuos, los grupos y las organizaciones, en los distintos ámbitos de la vida individual y social, al aporte de conocimientos, técnicas y procedimientos para crear condiciones que contribuyan al bienestar de los individuos y al desarrollo de la comunidad, de los grupos y las organizaciones para una mejor calidad de vida.

**PARÁGRAFO.** Por lo anterior y teniendo en cuenta: La definición de salud por parte de OMS; En la que se subraya la naturaleza biopsicosocial del individuo, que el bienestar y la prevención son parte esencial del sistema de valores que conduce a la sanidad física y mental, que la Psicología estudia el comportamiento en general de la persona sana o enferma. Se concluye que, independientemente del área en que se desempeña en el ejercicio tanto público como privado, pertenece privilegiadamente al ámbito de la salud, motivo por el cual se considera al psicólogo también como un profesional de la salud.

<Jurisprudencia  
Vigencia>

Corte  
Constitucion  
al

- Aparte tachado declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia **C-832-07** de 10 de octubre de 2007, Magistrada Ponente Dra. Clara Inés Vargas Hernández.

## **TITULO II. DISPOSICIONES GENERALES.**

**ARTÍCULO 2o. DE LOS PRINCIPIOS GENERALES.** Los psicólogos que ejerzan su profesión en Colombia se regirán por los siguientes principios universales:

1. Responsabilidad. Al ofrecer sus servicios los psicólogos mantendrán los más altos estándares de su profesión. Aceptarán la responsabilidad de las consecuencias de sus actos y pondrán todo el empeño para asegurar que sus servicios sean usados de manera correcta.

2. Competencia. El mantenimiento de altos estándares de competencia será una responsabilidad compartida por todos los psicólogos interesados en el bienestar social y en la profesión como un todo. Los psicólogos reconocerán los límites de su competencia y las limitaciones de sus técnicas. Solamente prestarán sus servicios y utilizarán técnicas para los cuales se encuentran cualificados.

En aquellas áreas en las que todavía no existan estándares reconocidos, los psicólogos tomarán las precauciones que sean necesarias para proteger el bienestar de sus usuarios. Se mantendrán actualizados en los avances científicos y profesionales relacionados con los servicios que prestan.

3. Estándares morales y legales. Los estándares de conducta moral y ética de los psicólogos son similares a los de los demás ciudadanos, a excepción de aquello que puede comprometer el desempeño de sus responsabilidades



profesionales o reducir la confianza pública en la Psicología y en los psicólogos. Con relación a su propia conducta, los psicólogos estarán atentos para regirse por los estándares de la comunidad y en el posible impacto que la conformidad o desviación de esos estándares puede tener sobre la calidad de su desempeño como psicólogos.

4. Anuncios públicos. Los anuncios públicos, los avisos de servicios, las propagandas y las actividades de promoción de los psicólogos servirán para facilitar un juicio y una elección bien informados. Los psicólogos publicarán cuidadosa y objetivamente sus competencias profesionales, sus afiliaciones y funciones, lo mismo que las instituciones u organizaciones con las cuales ellos o los anuncios pueden estar asociados.

5. Confidencialidad. Los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos. Revelarán tal información a los demás solo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en que no hacerlo llevaría a un evidente daño a la persona u a otros. Los psicólogos informarán a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad.

<Jurisprudencia  
Vigencia>

Corte  
Constitucion  
al

- La Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre este numeral (parcial) por ineptitud de la demanda, mediante Sentencia **C-832-07** de 10 de octubre de 2007, Magistrada Ponente Dra. Clara Inés Vargas Hernández.

6. Bienestar del usuario. Los psicólogos respetarán la integridad y protegerán el bienestar de las personas y de los grupos con los cuales trabajan. Cuando se generan conflictos de intereses entre los usuarios y las instituciones que emplean psicólogos, los mismos psicólogos deben aclarar la naturaleza y la direccionalidad de su lealtad y responsabilidad y deben mantener a todas las partes informadas de sus compromisos. Los psicólogos mantendrán suficientemente informados a los usuarios tanto del propósito como de la naturaleza de las valoraciones, de las intervenciones educativas o de los procedimientos de entrenamiento y reconocerán la libertad de participación que tienen los usuarios, estudiantes o participantes de una investigación.

7. Relaciones profesionales. Los psicólogos actuarán con la debida consideración respecto de las necesidades, competencias especiales y obligaciones de sus colegas en la Psicología y en otras profesiones. Respetarán las prerrogativas y las obligaciones de las instituciones u organizaciones con las cuales otros colegas están asociados.

8. Evaluación de técnicas. En el desarrollo, publicación y utilización de los instrumentos de evaluación, los psicólogos se esforzarán por promover el bienestar y los mejores intereses del cliente. Evitarán el uso indebido de los resultados de la evaluación. Respetarán el derecho de los usuarios de conocer los resultados, las interpretaciones hechas y las bases de sus conclusiones y recomendaciones. Se esforzarán por mantener la seguridad de las pruebas y de otras técnicas de evaluación dentro de los límites de los mandatos legales. Harán lo posible para garantizar por parte de otros el uso debido de las técnicas de evaluación.

9. Investigación con participantes humanos. La decisión de acometer una investigación descansa sobre el juicio que hace cada psicólogo sobre cómo contribuir mejor al desarrollo de la Psicología y al bienestar humano. Tomada la decisión, para desarrollar la investigación el psicólogo considera las diferentes alternativas hacia las cuales puede dirigir los esfuerzos y los recursos. Sobre la base de esta consideración, el psicólogo aborda la investigación respetando la dignidad y el bienestar de las personas que participan y con pleno conocimiento de las normas legales y de los estándares profesionales que regulan la conducta de la investigación con participantes humanos.

10. Cuidado y uso de animales. Un investigador de la conducta animal hace lo posible para desarrollar el conocimiento de los principios básicos de la conducta y contribuye para mejorar la salud y el bienestar del hombre. En consideración a estos fines, el investigador asegura el bienestar de los animales.

Al analizar y decidir sobre los casos de violación a la ética profesional del psicólogo, si no existen leyes y regulaciones, la protección de los animales depende de la propia conciencia del científico.

### **TITULO III. DE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL DEL PSICOLOGO.**

**ARTÍCULO 3o. DEL EJERCICIO PROFESIONAL DEL PSICÓLOGO.** A los efectos de esta ley, se considera ejercicio de la profesión de psicólogo toda actividad de enseñanza, aplicación e indicación del conocimiento psicológico y de sus técnicas específicas en:

a) Diseño, ejecución y dirección de investigación científica, disciplinaria o interdisciplinaria, destinada al desarrollo, generación o aplicación del conocimiento que contribuya a la comprensión y aplicación de su objeto de estudio y a la implementación de su quehacer profesional, desde la perspectiva de las ciencias naturales y sociales;

- b) Diseño, ejecución, dirección y control de programas de diagnóstico, evaluación e intervención psicológica en las distintas áreas de la Psicología aplicada;
- c) Evaluación, pronóstico y tratamiento de las disfunciones personales en los diferentes contextos de la vida. Bajo criterios científicos y éticos se valdrán de las interconsultas requeridas o hará las remisiones necesarias, a otros profesionales;
- d) Dirección y gestión de programas académicos para la formación de psicólogos y otros profesionales afines;
- e) Docencia en facultades y programas de Psicología y en programas afines;
- f) El desarrollo del ser humano para que sea competente a lo largo del ciclo de vida;
- g) La fundamentación, diseño y gestión de diferentes formas de rehabilitación de los individuos;
- h) La fundamentación, diseño y gestión de los diferentes procesos que permitan una mayor eficacia de los grupos y de las organizaciones;
- i) Asesoría y participación en el diseño y formulación de políticas en salud, educación, justicia y demás áreas de la Psicología aplicada lo mismo que en la práctica profesional de las mismas;
- j) Asesoría, consultoría y participación en la formulación de estándares de calidad en la educación y atención en Psicología, lo mismo que en la promulgación de disposiciones y mecanismos para asegurar su cumplimiento;
- k) Asesoría y consultoría para el diseño, ejecución y dirección de programas, en los campos y áreas en donde el conocimiento y el aporte disciplinario y profesional de la Psicología sea requerido o conveniente para el beneficio social;
- l) Diseño, ejecución y dirección de programas de capacitación y educación no formal en las distintas áreas de la Psicología aplicada;
- m) El dictamen de conceptos, informes, resultados y peritajes;
- n) Toda actividad profesional que se derive de las anteriores y que tenga relación con el campo de la competencia del psicólogo.

**ARTÍCULO 4o. CAMPO DE ACCIÓN DEL PSICÓLOGO.** El psicólogo podrá ejercer su actividad en forma individual o integrando equipos interdisciplinarios, en instituciones o privadamente. En ambos casos podrá hacerlo a requerimiento de especialistas de otras disciplinas o de personas o instituciones que por propia voluntad soliciten asistencia o asesoramiento profesional. Este ejercicio profesional, se desarrollará en los ámbitos individual, grupal, institucional o comunitario.

**ARTÍCULO 5o.** Dentro de los límites de su competencia, el psicólogo ejercerá sus funciones de forma autónoma, pero respetando siempre los principios y las normas de la ética profesional y con sólido fundamento en criterios de validez científica y utilidad social.

#### **TITULO IV. DE LOS REQUISITOS PARA EL EJERCICIO DE LA PROFESION DE PSICOLOGO.**

**ARTÍCULO 6o. REQUISITOS PARA EJERCER LA PROFESIÓN DE PSICÓLOGO.** Para ejercer la profesión de Psicólogo se requiere acreditar su formación académica e idoneidad profesional, mediante la presentación del título respectivo, el cumplimiento de las demás disposiciones de ley y obtenido la Tarjeta profesional expedida por el Colegio Colombiano de Psicólogos.

**PARÁGRAFO.** Las tarjetas profesionales, inscripciones o registros expedidas a psicólogos por las Secretarías de Salud de los diferentes departamentos, distritos o municipios del país u otra autoridad competente, con anterioridad a la vigencia de la presente ley, conservarán su validez y se presumen auténticas.

<Jurisprudencia  
Vigencia>

Corte  
Constitucion  
al

- Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE, respecto a las objeciones formuladas, por la Corte Constitucional mediante Sentencia **C-470-06** de 14 de junio de 2006, Magistrado Ponente Dr. Marco Gerardo Monroy Cabra.

**ARTÍCULO 7o. DE LA TARJETA PROFESIONAL.** Solo podrán obtener la tarjeta profesional de psicólogo, ejercer la profesión y usar el respectivo título dentro del territorio colombiano, quienes:

1. Hayan adquirido o adquieran el título de psicólogo, otorgado por universidades o instituciones universitarias, oficialmente reconocidas.

2. Hayan adquirido o adquieran el título de psicólogo en universidades que funcionen en países con los cuales Colombia haya celebrado tratados o convenios sobre reciprocidad de títulos.

3. Hayan adquirido o adquieran el título de psicólogos en universidades que funcionen en países con los cuales Colombia no haya celebrado tratados o convenios sobre equivalencia de títulos, siempre que se solicite convalidación del título ante las autoridades competentes de acuerdo con las normas vigentes.

4. También podrán ejercer la profesión:

a) Los extranjeros con título equivalente que estuviesen en tránsito en el país y fueran oficialmente requeridos en consulta para asuntos de su especialidad. La autorización para el ejercicio profesional será concedida por un período de seis (6) meses, pudiéndose prorrogar por un (1) año como máximo;

b) Los profesionales extranjeros contratados por instituciones públicas o privadas con fines de investigación, docencia y asesoramiento;

c) Esta habilitación no autoriza al profesional extranjero para el ejercicio independiente de su profesión, debiendo limitarse a la actividad para la que ha sido requerido.

**PARÁGRAFO 1o.** El ejercicio profesional consistirá únicamente en la ejecución personal de los actos enunciados en la presente ley, quedando prohibido todo préstamo de la firma o nombre profesional a terceros, sean estos psicólogos o no.

**PARÁGRAFO 2o.** No serán válidos para el ejercicio de la Psicología los títulos expedidos por correspondencia, ni los simplemente honoríficos.

**ARTÍCULO 8o. DEL EJERCICIO ILEGAL DE LA PROFESIÓN DE PSICÓLOGO.** Entiéndase por ejercicio ilegal de la profesión de psicólogo, toda actividad realizada dentro del campo de competencia señalado en la presente ley, por quienes no ostenten la calidad de psicólogos y no estén autorizados debidamente para desempeñarse como tales. Igualmente ejercen ilegalmente la profesión de Psicólogo quienes se anuncien mediante avisos, propagandas, placas, murales u otros medios de publicidad sin reunir los requisitos que consagra la presente ley.

**PARÁGRAFO.** Quienes sin llenar los requisitos establecidos en la presente ley ejerzan la profesión de psicólogo en Colombia, recibirán las sanciones que la ley

ordinaria fija para los casos del ejercicio ilegal.

## **TITULO V. DE LOS DERECHOS, DEBERES, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL PROFESIONAL DE PSICOLOGIA.**

**ARTÍCULO 9o. DERECHOS DEL PSICÓLOGO.** El psicólogo tiene los siguientes derechos:

- a) Ser respetado y reconocido como profesional científico;
- b) Recibir protección especial por parte del empleador que garantice su integridad física y mental, en razón de sus actividades profesionales como lo establece la Constitución;
- c) Ejercer la profesión dentro del marco de las normas de ética vigentes;
- d) Proponer innovaciones al Sistema General de Seguridad Social en Salud;
- e) Contar con el recurso humano, tecnología e insumos adecuados y necesarios para el desempeño oportuno y eficiente de su profesión.

**ARTÍCULO 10. DEBERES Y OBLIGACIONES DEL PSICÓLOGO.** Son deberes y obligaciones del psicólogo:

- a) Guardar completa reserva sobre la persona, situación o institución donde intervenga, los motivos de consulta y la identidad de los consultantes, salvo en los casos contemplados por las disposiciones legales;
- b) Responsabilizarse de la información que el personal auxiliar pueda revelar sin previa autorización;
- c) Llevar registro en las historias clínicas y demás acervos documentales de los casos que le son consultados;
- d) Mantener en sitio cerrado y con la debida custodia las historias clínicas y demás documentos confidenciales;
- e) Llevar registro escrito que pueda sistematizarse de las prácticas y procedimientos que implemente en ejercicio de su profesión;

- f) Guardar el secreto profesional sobre cualquier prescripción o acto que realizare en cumplimiento de sus tareas específicas, así como de los datos o hechos que se les comunicare en razón de su actividad profesional;
- g) Cumplir las normas vigentes relacionadas con la prestación de servicios en las áreas de la salud, el trabajo, la educación, la justicia y demás campos de acción del psicólogo;
- h) Respetar los principios y valores que sustentan las normas de ética vigentes para el ejercicio de su profesión y el respeto por los derechos humanos.

**ARTÍCULO 11. DE LAS PROHIBICIONES.** Queda prohibido a los profesionales que ejerzan la Psicología; sin perjuicio de otras prohibiciones establecidas en la presente ley:

- a) Participar honorarios entre psicólogos o con cualquier otro profesional, sin perjuicio del derecho a presentar honorarios en conjunto por el trabajo realizado en equipo;
- b) Anunciar o hacer anunciar la actividad profesional como psicólogo publicando falsos éxitos terapéuticos, estadísticas ficticias, datos inexactos; prometer resultados en la curación o cualquier otro engaño;
- c) Revelar secreto profesional sin perjuicio de las restantes disposiciones que al respecto contiene la presente ley;
- d) Omitir o retardar el cumplimiento de las actividades profesionales;
- e) Solicitar o aceptar prebendas o beneficios indebidos para realizar sus actividades;
- f) Realizar actividades que contravengan la buena práctica profesional.

## **TITULO VI. DE LAS FUNCIONES PUBLICAS DEL COLEGIO COLOMBIANO DE PSICOLOGOS.**

**ARTÍCULO 12.** El Colegio Colombiano de Psicólogos como única entidad asociativa que representa los intereses profesionales de esta área de las ciencias humanas y de la salud, conformado por el mayor número de afiliados activos de esta profesión, cuya finalidad es la defensa, fortalecimiento y apoyo en el ejercicio profesional de la psicología, con estructura interna y

funcionamiento democrático; a partir de la vigencia de la presente ley tendrá las siguientes funciones públicas:

- a) Expedir la tarjeta profesional a los psicólogos previo cumplimiento de los requisitos establecidos en la presente ley;
- b) Realizar el trámite de inscripción de los psicólogos en el “Registro Unico Nacional del Recurso Humano en Salud”, según las normas establecidas por el Ministerio de la Protección Social;
- c) Conformar el Tribunal Nacional Deontológico y Bioético de Psicología para darle cumplimiento a lo establecido en el Código Deontológico y Bioético del ejercicio profesional de la Psicología de que trata la presente ley, de acuerdo con la reglamentación que se expida para tal efecto.

<Jurisprudencia  
Vigencia>

Corte  
Constitucion  
al

- Artículo declarado EXEQUIBLE, respecto a las objeciones formuladas, por la Corte Constitucional mediante Sentencia **C-470-06** de 14 de junio de 2006, Magistrado Ponente Dr. Marco Gerardo Monroy Cabra.

## **TITULO VII. DEL CODIGO DEONTOLOGICO Y BIOETICO PARA EL EJERCICIO DE LA PROFESION DE PSICOLOGIA.**

### **CAPITULO I. DE LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL CÓDIGO DEONTOLÓGICO Y BIOÉTICO PARA EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN DE PSICOLOGÍA.**

**ARTÍCULO 13.** El presente Código Deontológico y Bioético, está destinado a servir como regla de conducta profesional, en el ejercicio de la psicología en cualquiera de sus modalidades, proporcionando principios generales que ayuden a tomar decisiones informadas en la mayor parte de las situaciones con las cuales se enfrenta el profesional de la Psicología, fundamentado en los principios de beneficencia, no-maleficencia, autonomía, justicia, veracidad, solidaridad, lealtad y fidelidad, además de las contempladas en la presente ley.

El ejercicio de la profesión de psicología debe ser guiado por criterios, conceptos y elevados fines que propendan a enaltecer su profesión; por lo tanto, están obligados a ajustar sus actuaciones profesionales a las



disposiciones de las siguientes normas que constituyen su Código Deontológico y de Bioética.

Los psicólogos en todas sus especialidades, para todos los efectos del Código Deontológico y Bioético y su régimen disciplinario contemplado en esta ley se denominarán los profesionales.

**ARTÍCULO 14.** El profesional en Psicología tiene el deber de informar, a los organismos competentes que corresponda, acerca de violaciones de los derechos humanos, malos tratos o condiciones de reclusión crueles, inhumanas o degradantes de que sea víctima cualquier persona y de los que tuviere conocimiento en el ejercicio de su profesión.

<Jurisprudencia  
Vigencia>

Corte  
Constitucion  
al

- La Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre este artículo por ineptitud de la demanda, mediante Sentencia **C-832-07** de 10 de octubre de 2007, Magistrada Ponente Dra. Clara Inés Vargas Hernández.

**ARTÍCULO 15.** El profesional en psicología respetará los criterios morales y religiosos de sus usuarios, sin que ello impida su cuestionamiento cuando sea necesario en el curso de la intervención.

**ARTÍCULO 16.** En la prestación de sus servicios, el profesional no hará ninguna discriminación de personas por razón de nacimiento, edad, raza, sexo, credo, ideología, nacionalidad, clase social, o cualquier otra diferencia, fundamentado en el respeto a la vida y dignidad de los seres humanos.

**ARTÍCULO 17.** El profesional en sus informes escritos, deberá ser sumamente cauto, prudente y crítico, frente a nociones que fácilmente degeneran en etiquetas de desvaloración discriminatorias del género, raza o condición social.

**ARTÍCULO 18.** El profesional nunca realizará maniobras de captación encaminadas a que le sean confiados los casos de determinadas personas, ni tampoco procederá en actuaciones que aseguren prácticamente su monopolio profesional en un área determinada.

**ARTÍCULO 19.** El profesional no prestará su nombre ni su firma a personas que ilegítimamente, sin la titulación y preparación necesarias, realizan actos propios del ejercicio de la psicología, y denunciará los casos de intrusión que lleguen a su conocimiento. Tampoco encubrirá con su titulación actividades vanas o engañosas.

**ARTÍCULO 20.** Cuando se halle ante intereses personales o institucionales contrapuestos, el profesional realizará su actividad en términos de máxima imparcialidad. La prestación de servicios en una institución no exime de la consideración, respeto y atención a las personas que pueden entrar en conflicto con la institución misma y de las cuales en aquellas ocasiones en que legítimamente proceda, habrá de hacerse valedor ante las autoridades institucionales.

**ARTÍCULO 21.** El profesional de psicología deberá rechazar, llevar a cabo la prestación de sus servicios cuando haya certeza de que puedan ser mal utilizados o utilizados en contra de los legítimos intereses de las personas, los grupos, las instituciones o las comunidades.

**ARTÍCULO 22.** Por ninguna razón se restringirá la libertad de abandonar la intervención y acudir a otro psicólogo o profesional; antes bien, se favorecerá al máximo la capacidad de decisión bien informada del cliente. El profesional puede negarse a llevar a cabo simultáneamente su intervención con otra diferente realizada por otro profesional.

**ARTÍCULO 23.** El profesional está obligado a guardar el secreto profesional en todo aquello que por razones del ejercicio de su profesión haya recibido información.

**ARTÍCULO 24.** Cuando la evaluación o intervención psicológica se produce a petición del propio sujeto de quien el profesional obtiene información, esta sólo puede comunicarse a terceras personas, con expresa autorización previa del interesado y dentro de los límites de esta autorización.

**ARTÍCULO 25.** La información obtenida por el profesional no puede ser revelada a otros, cuando conlleve peligro o atente contra la integridad y derechos de la persona, su familia o la sociedad, excepto en los siguientes casos:

a) Cuando dicha evaluación o intervención ha sido solicitada por autoridad competente, entes judiciales, profesionales de la enseñanza, padres, empleadores, o cualquier otro solicitante diferente del sujeto evaluado. Este último, sus padres o tutores tendrán derecho a ser informados del hecho de la evaluación o intervención y del destinatario del informe psicológico consiguiente. El sujeto de un informe psicológico tiene derecho a conocer el contenido del mismo, siempre que de ello no se derive un grave perjuicio para el sujeto, y aunque la solicitud de su realización haya sido hecha por otras personas o entidades;

b) Cuando las autoridades legales lo soliciten, solo en aquellos casos previstos por la ley, la información que se suministre será estrictamente la necesaria;

c) Cuando el cliente se encuentre en incapacidad física o mental demostrada que le imposibilite para recibir sus resultados o dar su consentimiento informado. En tal caso, se tomarán los cuidados necesarios para proteger los derechos de estos últimos. La información solo se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma;

d) Cuando se trata de niños pequeños que no pueden dar su consentimiento informado. La información solo se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma. <Jurisprudencia Vigencia>

Corte  
Constitucion  
al

- La Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre este artículo (parcial) por ineptitud de la demanda, mediante Sentencia **C-832-07** de 10 de octubre de 2007, Magistrada Ponente Dra. Clara Inés Vargas Hernández.

**ARTÍCULO 26.** Los informes psicológicos realizados a petición de instituciones u organizaciones en general, estarán sometidos al mismo deber y derecho general de confidencialidad antes establecido, quedando tanto el profesional como la correspondiente instancia solicitante obligados a no darles difusión fuera del estricto marco para el que fueron recabados.

**ARTÍCULO 27.** Las enumeraciones o listas de sujetos evaluados en los que deban constar los diagnósticos o datos de la evaluación y que se le requieran al psicólogo por otras instancias, a efectos de planificación, obtención de recursos u otros, deberán realizarse omitiendo el nombre y datos de identificación del sujeto, cuando no sean estrictamente necesarios.

**ARTÍCULO 28.** De la información profesionalmente adquirida no debe nunca el profesional servirse ni en beneficio propio o de terceros, ni en perjuicio del interesado.

**ARTÍCULO 29.** La exposición oral, impresa, audiovisual u otra, de casos clínicos o ilustrativos con fines didácticos o de comunicación o divulgación científica, debe hacerse de modo que no sea posible la identificación de la persona, grupo o institución de que se trata, o en el caso de que el medio utilizado conlleve la posibilidad de identificación del sujeto, será necesario su consentimiento previo y expreso.

**ARTÍCULO 30.** Los registros de datos psicológicos, entrevistas y resultados de pruebas en medios escritos, electromagnéticos o de cualquier otro medio de almacenamiento digital o electrónico, si son conservados durante cierto tiempo,

lo serán bajo la responsabilidad personal del psicólogo en condiciones de seguridad y secreto que impidan que personas ajenas puedan tener acceso a ellos.

**ARTÍCULO 31.** Para la presencia, manifiesta o reservada de terceras personas, innecesarias para el acto profesional, tales como alumnos en prácticas o profesionales en formación, se requiere el previo consentimiento del usuario.

**ARTÍCULO 32.** El fallecimiento del usuario, o su desaparición ¿en el caso de instituciones públicas o privadas? no libera al psicólogo de las obligaciones del secreto profesional.

## **CAPITULO II. DEBERES DEL PSICÓLOGO FRENTE A LOS USUARIOS.**

**ARTÍCULO 33. DE LOS DEBERES FRENTE A LOS USUARIOS.** El psicólogo presta sus servicios al ser humano y a la sociedad. Por tanto, aplicará su profesión a la persona o población que lo necesite sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la ley, rehusando la prestación de sus servicios para actos contrarios a la moral y la honestidad profesional.

**ARTÍCULO 34.** Se establece relación entre el psicólogo y el usuario en los siguientes casos:

- a) Por solicitud voluntaria de los servicios profesionales;
- b) Por atención en casos de urgencia, emergencia o catástrofe;
- c) Por solicitud de servicio de terceras personas con el debido consentimiento del segundo;
- d) En cumplimiento de un deber emanado de una relación legal o contractual.

**ARTÍCULO 35.** El psicólogo podrá excusar la atención de un caso o interrumpir la prestación del servicio por los siguientes motivos:

- a) Cuando no corresponda a su campo de conocimiento o competencia;
- b) Cuando el consultante rehuse la intervención del psicólogo;

- c) Cuando el usuario no acepte los costos que implica la intervención del profesional;
- d) Por enfermedad o imposibilidad física del psicólogo para prestar un servicio especial.

### **CAPITULO III. DEBERES DEL PSICÓLOGO CON LAS PERSONAS OBJETO DE SU EJERCICIO PROFESIONAL.**

**ARTÍCULO 36. DEBERES DEL PSICÓLOGO CON LAS PERSONAS OBJETO DE SU EJERCICIO PROFESIONAL.** El psicólogo en relación con las personas objeto de su ejercicio profesional tendrá, además, las siguientes obligaciones:

- a) Hacer uso apropiado del material psicotécnico en el caso que se necesite, con fines diagnósticos, guardando el rigor ético y metodológico prescrito para su debido manejo;
- b) Rehusar hacer evaluaciones a personas o situaciones cuya problemática no corresponda a su campo de conocimientos o no cuente con los recursos técnicos suficientes para hacerlo;
- c) Remitir a un colega o profesional competente cualquier caso que desborde su campo de conocimientos o intervención;
- d) Evitar en los resultados de los procesos de evaluación las rotulaciones y diagnósticos definitivos;
- e) Utilizar únicamente los medios diagnósticos, preventivos, de intervención y los procedimientos debidamente aceptados y reconocidos por comunidades científicas;
- f) Notificar a las autoridades competentes los casos que comprometan la salud pública, la salud o seguridad del consultante, de su grupo, de la institución o de la sociedad;
- g) Respetar la libre elección que el usuario haga para solicitar sus servicios o el de otros profesionales;
- h) Ser responsable de los procedimientos de intervención que decida utilizar, los cuales registrará en la historia clínica, ficha técnica o archivo profesional con su debido soporte y sustentación;

- i) No practicar intervenciones sin consentimiento autorizado del usuario, o en casos de menores de edad o dependientes, del consentimiento del acudiente;
- j) Comunicar al usuario las intervenciones que practicará, el debido sustento de tales intervenciones, los riesgos o efectos favorables o adversos que puedan ocurrir, su evolución, tiempo y alcance.

#### **CAPITULO IV. DE LOS DEBERES CON LOS COLEGAS Y OTROS PROFESIONALES.**

**ARTÍCULO 37. DE LOS DEBERES CON LOS COLEGAS Y OTROS PROFESIONALES.** El ejercicio de la Psicología se basa en el derecho y en el deber de un respeto recíproco entre el psicólogo y otras profesiones, especialmente las de aquellos que están más cercanos en sus distintas áreas de actividad.

El psicólogo no desacreditará a colegas u otros profesionales que trabajan con sus mismos o diferentes métodos, y hablará con respeto de las escuelas y tipos de intervención que gozan de credibilidad científica y profesional.

La lealtad y el respeto entre el psicólogo y los demás profesionales con quienes interactúe para fines de su ejercicio como tal, constituyen elementos fundamentales de su práctica profesional. Por tanto, incurrirá en falta contra la ética profesional quien censure el diagnóstico, las intervenciones y recomendaciones o exprese dudas sobre el sistema de trabajo o la capacidad de otros profesionales, sin la suficiente sustentación crítica basada en el desarrollo investigativo del conocimiento.

**ARTÍCULO 38.** El psicólogo no podrá intervenir en un procedimiento ya iniciado sin la previa comprobación de que el usuario ha informado de la decisión de cambiar de profesional, o bajo el conocimiento de que el primer profesional ha renunciado a continuar con este o se encuentra imposibilitado para hacerlo. Igualmente falta a la ética profesional el psicólogo que trate en cualquier forma desleal de atraer al cliente de otro colega o practique cualquier acto de competencia deshonesto.

**ARTÍCULO 39.** El trabajo colectivo no excluye la responsabilidad profesional individual de sus actos y en ambos casos se aplicarán los mismos preceptos éticos contemplados en esta ley. Del mismo modo se abstendrá de emitir conceptos profesionales sobre dominios respecto de los cuales no tiene conocimiento fundamentado.

**ARTÍCULO 40.** En ningún caso el psicólogo deberá otorgar participación económica o de otro orden por la remisión a su consultorio de personas que requieran de sus servicios. Tampoco podrá solicitarla cuando actúe como remitente.

**ARTÍCULO 41.** Los criterios científicos técnicos expresados por un psicólogo para atender la interconsulta formulada por otro profesional, no comprometen su responsabilidad con respecto a la intervención, cuando esta no le ha sido encomendada.

## **CAPITULO V. DE LOS DEBERES DEL PSICÓLOGO CON LAS INSTITUCIONES, LA SOCIEDAD Y EL ESTADO.**

**ARTÍCULO 42.** El psicólogo cumplirá a cabalidad con los deberes profesionales a que esté obligado en las instituciones en las cuales preste sus servicios, salvo en los casos en que ello comporte la violación de cualesquiera de las disposiciones de la presente ley y demás normas legales vigentes. En esta última eventualidad, así se lo hará saber a su superior jerárquico.

**ARTÍCULO 43.** Los cargos de dirección y coordinación de servicios de psicología en establecimientos de salud y en instituciones de otra índole, deberán ser desempeñados por psicólogos con formación académica de nivel universitario. Igualmente, las empresas gubernamentales y no gubernamentales que requieran servicios en cualquier área de la Psicología aplicada solo podrán contratar psicólogos con título profesional.

**ARTÍCULO 44.** La presentación por parte del profesional de documentos alterados o falsificados, así como la utilización de recursos irregulares para acreditar estudios de posgrado, constituye falta grave contra la ética profesional, sin perjuicio de las sanciones administrativas, laborales, civiles o penales a que haya lugar.

## **CAPITULO VI. DEL USO DE MATERIAL PSICOTÉCNICO.**

**ARTÍCULO 45. EL MATERIAL PSICOTÉCNICO ES DE USO EXCLUSIVO DE LOS PROFESIONALES EN PSICOLOGÍA.** Los estudiantes podrán aprender su manejo con el debido acompañamiento de docentes y la supervisión y vigilancia de la respectiva facultad o escuela de psicología.

**ARTÍCULO 46.** Cuando el psicólogo construye o estandariza tests psicológicos, inventarios, listados de chequeo, u otros instrumentos técnicos,

debe utilizar los procedimientos científicos debidamente comprobados. Dichos tests deben cumplir con las normas propias para la construcción de instrumentos, estandarización, validez y confiabilidad.

**ARTÍCULO 47.** El psicólogo tendrá el cuidado necesario en la presentación de resultados diagnósticos y demás inferencias basadas en la aplicación de pruebas, hasta tanto estén debidamente validadas y estandarizadas. No son suficientes

para hacer evaluaciones diagnósticas los solos tests psicológicos, entrevistas, observaciones y registro de conductas; todos estos deben hacer parte de un proceso amplio, profundo e integral.

**ARTÍCULO 48. LOS TESTS PSICOLÓGICOS QUE SE ENCUENTREN EN SU FASE DE EXPERIMENTACIÓN DEBEN UTILIZARSE CON LAS DEBIDAS PRECAUCIONES.** Es preciso hacer conocer a los usuarios sus alcances y limitaciones.

## **CAPITULO VII. DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA, LA PROPIEDAD INTELECTUAL Y LAS PUBLICACIONES.**

**ARTÍCULO 49.** Los profesionales de la psicología dedicados a la investigación son responsables de los temas de estudio, la metodología usada en la investigación y los materiales empleados en la misma, del análisis de sus conclusiones y resultados, así como de su divulgación y pautas para su correcta utilización.

**ARTÍCULO 50.** Los profesionales de la psicología al planear o llevar a cabo investigaciones científicas, deberán basarse en principios éticos de respeto y dignidad, lo mismo que salvaguardar el bienestar y los derechos de los participantes.

**ARTÍCULO 51.** Es preciso evitar en lo posible el recurso de la información incompleta o encubierta. Este sólo se usará cuando se cumplan estas tres condiciones:

- a) Que el problema por investigar sea importante;
- b) Que solo pueda investigarse utilizando dicho tipo de información;
- c) Que se garantice que al terminar la investigación se les va a brindar a los participantes la información correcta sobre las variables utilizadas y los objetivos de la investigación.



**ARTÍCULO 52.** En los casos de menores de edad y personas incapacitadas, el consentimiento respectivo deberá firmarlo el representante legal del participante.

**ARTÍCULO 53.** Los profesionales de Psicología que utilicen animales para sus trabajos investigativos o demostrativos conocerán previamente y pondrán en práctica los principios básicos definidos por la Unesco y la APA para guiar éticamente la investigación con animales, y además estarán obligados a:

a) Minimizar el dolor, el trauma, los riesgos de infección, el malestar de los animales, los métodos aversivos;

b) Usar anestesia y analgésicos para tratamientos experimentales que lo requieran;

c) Que los animales seleccionados para la investigación deban ser de una especie y calidad apropiadas y utilizar el mínimo número requerido para obtener resultados científicamente válidos.

**ARTÍCULO 54.** Para evitar el uso de animales cuando ello no fuere estrictamente necesario debe acudirse a otros métodos tales como modelos matemáticos, simulación por computador y sistemas biológicos in vitro.

**ARTÍCULO 55.** Los profesionales que adelanten investigaciones de carácter científico deberán abstenerse de aceptar presiones o condiciones que limiten la objetividad de su criterio u obedezcan a intereses que ocasionen distorsiones o que pretendan darle uso indebido a los hallazgos.

**ARTÍCULO 56.** Todo profesional de la Psicología tiene derecho a la propiedad intelectual sobre los trabajos que elabore en forma individual o colectiva, de acuerdo con los derechos de autor establecidos en Colombia. Estos trabajos podrán ser divulgados o publicados con la debida autorización de los autores.

## **CAPITULO VIII. DE LOS TRIBUNALES BIOÉTICOS DE PSICOLOGÍA.**

## **CAPITULO IX. DE LOS TRIBUNALES DEONTOLÓGICO Y BIOÉTICOS DE PSICOLOGÍA.**

**ARTÍCULO 57.** Créase el Tribunal Nacional Deontológico y Bioético de Psicología con sede en la ciudad de Bogotá y los Tribunales Departamentales Bioéticos de Psicología, se organizarán y funcionarán preferentemente por

regiones del país que agruparán dos (2) o más departamentos o Distritos Capitales que estarán instituidos como autoridad para conocer los procesos disciplinarios Deontológico y Bioético-profesionales que se presenten en la práctica de quienes ejercen la profesión de psicología en Colombia, sancionar las faltas deontológicas y bioéticas establecidas en la presente ley y dictarse su propio reglamento.

**ARTÍCULO 58.** El Tribunal Nacional Deontológico y Bioético de Psicología actuará como órgano de segunda instancia en los procesos disciplinarios deontológico y bioético-profesionales y los tribunales departamentales bioéticos de psicología, conocerán los procesos disciplinarios bioético-profesionales en primera instancia.

## **CAPITULO X. ORGANIZACIÓN DE LOS TRIBUNALES DEONTOLÓGICO Y BIOÉTICOS DE PSICOLOGÍA.**

**ARTÍCULO 59.** El Tribunal Nacional Deontológico y Bioético de Psicología y los Tribunales Departamentales Deontológicos y Bioéticos está integrado por siete (7) miembros profesionales de psicología de reconocida idoneidad profesional, ética y moral, con no menos de diez (10) años de ejercicio profesional.

**PARÁGRAFO.** El Tribunal Nacional Deontológico y Bioético y los Tribunales Departamentales Deontológicos y Bioéticos, funcionarán con el peculio del Colegio Colombiano de Psicólogos.

## **CAPITULO XI. DEL PROCESO DEONTOLÓGICO Y BIOÉTICO DISCIPLINARIO PARA LOS PROFESIONALES DE LA PSICOLOGÍA.**

**ARTÍCULO 60.** El profesional de Psicología que sea investigado por presuntas faltas a la deontología tendrá derecho al debido proceso, de acuerdo con las normas establecidas en las leyes preexistentes al acto que se le impute, con observancia del proceso deontológico y bioético disciplinario previsto en la presente ley, de conformidad con la Constitución Nacional Colombiana y las siguientes normas rectoras:

1. Solo será sancionado el profesional de psicología cuando por acción u omisión, en la práctica de psicología, incurra en faltas a la deontología y bioética contempladas en la presente ley.
2. El profesional de psicología tiene derecho a ser asistido por un abogado durante todo el proceso, y a que se le presuma inocente mientras no se le declare responsable en fallo ejecutoriado.
3. La duda razonada se resolverá a favor del profesional inculcado.

4. El superior no podrá agravar la sanción impuesta cuando el sancionado sea apelante único.

5. Toda providencia interlocutoria podrá ser apelada por el profesional de psicología salvo las excepciones previstas por la ley.

**ARTÍCULO 61. CIRCUNSTANCIAS DE ATENUACIÓN.** La sanción disciplinaria se aplicará teniendo en cuenta las siguientes circunstancias de atenuación de la responsabilidad del profesional de Psicología:

1. Ausencia de antecedentes disciplinarios en el campo deontológico y bioético profesional durante los cuatro (4) años anteriores a la comisión de la falta.

2. Demostración previa de buena conducta y debida diligencia en la prestación del servicio de Psicología.

**ARTÍCULO 62. CIRCUNSTANCIAS DE AGRAVACIÓN.**

1. Existencia de antecedentes disciplinarios en el campo deontológico y bioético y profesional durante los cuatro (4) años anteriores a la comisión de la falta.

2. Reincidencia en la comisión de la falta investigada dentro de los cuatro (4) años siguientes a su sanción.

3. Aprovecharse de la posición de autoridad que ocupa para afectar el desempeño de los integrantes del equipo de trabajo.

**ARTÍCULO 63.** El proceso deontológico y bioético disciplinario profesional se iniciará:

1. De oficio.

2. Por queja escrita presentada personalmente ante los Tribunales Bioéticos de Psicología por los sujetos de cuidado, sus representantes o por cualquier otra persona interesada.

3. Por solicitud escrita dirigida al respectivo Tribunal Bioético de Psicología por cualquier entidad pública o privada.

**PARÁGRAFO.** El quejoso o su apoderado tendrá derecho a interponer ante el Tribunal Departamental Bioético de Psicología el recurso de apelación contra la providencia inhibitoria.

**ARTÍCULO 64.** En caso de duda sobre la procedencia de la iniciación del proceso deontológico-bioético disciplinario profesional, el magistrado instructor ordenará la averiguación preliminar, que tendrá por finalidad establecer si la conducta se ha realizado, si es o no constitutiva de materia deontológica e identificar o individualizar al profesional de psicología que en ella haya incurrido.

**ARTÍCULO 65.** La averiguación preliminar se realizará en el término máximo de dos (2) meses, vencidos los cuales se dictará resolución de apertura de investigación formal o resolución inhibitoria.

Cuando no haya sido posible identificar al profesional de Psicología, autor de la presunta falta, la investigación preliminar continuará hasta que se obtenga dicha identidad, sin que supere el término de prescripción.

**ARTÍCULO 66.** El Tribunal Departamental Bioético de Psicología, se abstendrá de abrir investigación formal o dictar resolución de preclusión durante el curso de la investigación, cuando aparezca demostrado que la conducta no ha existido o que no es constitutiva de falta deontológica o que el profesional de psicología investigado no la ha cometido o que el proceso no puede iniciarse por haber muerto el profesional investigado, por prescripción de la acción o existir cosa juzgada de acuerdo con la presente ley. Tal decisión se tomará mediante resolución motivada contra la cual proceden los recursos ordinarios que podrán ser interpuestos por el Ministerio Público, el quejoso o su apoderado.

**ARTÍCULO 67. DE LA INVESTIGACIÓN FORMAL O INSTRUCTIVA.** La investigación formal o etapa instructiva, que será adelantada por el Magistrado

Instructor, comienza con la resolución de apertura de la investigación en la que además de ordenar la iniciación del proceso, se dispondrá a comprobar sus credenciales como profesional de psicología, recibir declaración libre y espontánea, practicar todas las diligencias necesarias para el esclarecimiento de los hechos y la demostración de la responsabilidad o la inocencia deontológica y bioética de su autor y partícipes.

**ARTÍCULO 68.** El término de la indagación no podrá exceder de cuatro (4) meses, contados desde la fecha de su iniciación.

No obstante, si se tratare de tres (3) o más faltas, o tres (3) o más profesionales de Psicología investigados, el término podrá extenderse hasta por seis (6) meses.

Los términos anteriores podrán ser ampliados por la sala, a petición del Magistrado Instructor, por causa justificada hasta por otro tanto.

**ARTÍCULO 69.** Vencido el término de indagación o antes si la investigación estuviere completa, el abogado secretario del Tribunal Departamental pasará el expediente al despacho del Magistrado Instructor para que en el término de quince (15) días hábiles elabore el proyecto de calificación.

Presentado el proyecto, la Sala dispondrá de igual término para decidir si califica con resolución de preclusión o con resolución de cargos.

**ARTÍCULO 70.** El Tribunal Departamental Bioético de Psicología dictará resolución de cargos cuando esté establecida la falta a la deontología o existan indicios graves o pruebas que ameriten serios motivos de credibilidad sobre los hechos que son materia de investigación y responsabilidad deontológica-bioética disciplinaria del profesional de psicología.

**ARTÍCULO 71. DESCARGOS.** La etapa de descargos se inicia con la notificación de la resolución de cargos al investigado o a su apoderado. A partir de este momento, el expediente quedará en la Secretaría del Tribunal Departamental Bioético de Psicología, a disposición del profesional de psicología acusado, por un término no superior a quince (15) días hábiles, quien podrá solicitar las copias deseadas.

**ARTÍCULO 72.** El profesional de psicología acusado rendirá descargos ante la sala probatoria del Tribunal Departamental Bioético de Psicología en la fecha y hora señaladas por este para los efectos y deberá entregar al término de la diligencia un escrito que resuma los descargos.

**ARTÍCULO 73.** Al rendir descargos, el profesional de psicología implicado por sí mismo o a través de su representante legal, podrá aportar y solicitar al Tribunal Departamental Bioético de Psicología las pruebas que considere convenientes para su defensa, las que se decretarán siempre y cuando fueren conducentes, pertinentes y necesarias.

De oficio, la sala probatoria del Tribunal Departamental Bioético de Psicología podrá decretar y practicar las pruebas que considere necesarias y las demás que estime conducentes, las cuales se deberán practicar dentro del término de veinte (20) días hábiles.

**ARTÍCULO 74.** Rendidos los descargos y practicadas las pruebas, según el caso, el Magistrado Ponente dispondrá del término de quince (15) días hábiles para presentar el proyecto de fallo, y la sala probatoria, de otros quince (15) días hábiles para su estudio y aprobación. El fallo será absolutorio o sancionatorio.

**ARTÍCULO 75.** No se podrá dictar fallo sancionatorio sino cuando exista certeza fundamentada en plena prueba sobre el hecho violatorio de los

principios y disposiciones deontológicas y bioéticas contempladas en la presente ley y sobre la responsabilidad del profesional de psicología disciplinado.

**ARTÍCULO 76.** Cuando el fallo sancionatorio amerite la suspensión temporal en el ejercicio profesional, y no se interponga recurso de apelación, el expediente se enviará a consulta al Tribunal Nacional Bioético de Psicología.

**ARTÍCULO 77. DE LA SEGUNDA INSTANCIA.** Recibido el proceso en el Tribunal Nacional Bioético de Psicología que actúa como segunda instancia, será repartido y el Magistrado Ponente dispondrá de treinta (30) días hábiles contados a partir de la fecha, cuando entre a su despacho, para presentar proyecto, y la sala probatoria, de otros treinta (30) días hábiles para decidir.

**ARTÍCULO 78.** Con el fin de aclarar dudas, el Tribunal Nacional Bioético de Psicología podrá decretar pruebas de oficio, las que se deberán practicar en el término de treinta (30) días hábiles.

**ARTÍCULO 79. DE LAS SANCIONES.** A juicio del tribunal Nacional Bioético de Psicología y del tribunal Departamental, contra las faltas deontológicas y bioéticas proceden las siguientes sanciones:

1. Amonestación verbal de carácter privado.
2. Amonestación escrita de carácter privado.
3. Censura escrita de carácter público.
4. Suspensión temporal del ejercicio de la psicología.

**PARÁGRAFO.** Forman parte de las anteriores sanciones los ejercicios pedagógicos que deberá realizar y presentar el profesional de Psicología que haya incurrido en una falta a la deontología.

**ARTÍCULO 80.** La amonestación verbal de carácter privado es el llamado de atención directa que se hace al profesional de psicología por la falta cometida contra la deontología y la bioética caso en el cual no se informará sobre la decisión sancionatoria a ninguna institución o persona.

**ARTÍCULO 81.** La amonestación escrita de carácter privado es el llamado de atención que se hace al profesional de Psicología por la falta cometida contra

la deontología y la bioética caso en el cual no se informará sobre la decisión sancionatoria a ninguna institución o persona.

**ARTÍCULO 82.** La censura escrita de carácter público consiste en el llamado de atención por escrito que se hace al profesional de psicología por la falta cometida, dando a conocer la decisión sancionatoria al Tribunal Nacional Bioético de Psicología y a los otros Tribunales departamentales. Copia de esta amonestación pasará a la hoja de vida del profesional.

**ARTÍCULO 83.** La suspensión consiste en la prohibición del ejercicio de la psicología por un término hasta de tres (3) años. La providencia sancionatoria se dará a conocer al Ministerio de la Protección Social, a las Secretarías Departamentales de Salud, a las Asociaciones Nacionales de Psicología de Colombia, a la Asociación Colombiana de Facultades de Psicología, y al Colegio Colombiano de Psicología. Copia de esta suspensión pasará a la hoja de vida del profesional.

**ARTÍCULO 84.** Las violaciones de la presente ley, calificadas en ella misma como graves, serán sancionadas, a juicio del Tribunal Departamental Bioético de Psicología, con suspensión del ejercicio de la psicología hasta por tres (3) años; teniendo en cuenta la gravedad, modalidades y circunstancias de la falta, los motivos determinantes, los antecedentes personales y profesionales, las atenuantes o agravantes y la reincidencia.

**PARÁGRAFO 1o.** Se entiende por reincidencia la comisión de las mismas faltas en un período de cuatro (4) años, después de haber sido sancionado disciplinariamente.

**PARÁGRAFO 2o.** Copia de las sanciones impuestas, amonestaciones, censura o suspensiones, reposarán en los archivos de los Tribunales Departamentales Bioéticos de Psicología y del Tribunal Nacional Bioético de Psicología.

## **CAPITULO IX. <SIC> RECURSOS, NULIDADES, PRESCRIPCIÓN Y DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS.**

**ARTÍCULO 85. DE LOS RECURSOS.** Se notificará, personalmente, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes al profesional de psicología o a su apoderado la resolución inhibitoria, la de apertura de investigación, el dictamen de peritos, la resolución de cargos y el fallo.

**ARTÍCULO 86.** Contra las decisiones disciplinarias impartidas por los Tribunales Departamentales Bioéticos de Psicología, procederán los recursos de reposición, apelación y de hecho, salvo las sanciones consagradas en la

presente ley, para las que sólo procederá el recurso de reposición ante el respectivo Tribunal Departamental, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la fecha de su notificación. En lo no previsto en la presente ley, se aplicarán las normas pertinentes del Código de Procedimiento Penal vigentes.

Los autos de sustanciación y la resolución de cargos no admiten recurso alguno.

Si como consecuencia de la apelación de la resolución de preclusión el Tribunal Nacional Bioético de Psicología la revoca y decide formular cargos, los Magistrados intervinientes quedarán impedidos para conocer la apelación del fallo de primera instancia.

**ARTÍCULO 87.** Son causales de nulidad en el proceso deontológico disciplinario las siguientes:

1. La incompetencia del Tribunal Departamental Bioético de Psicología para adelantar la etapa de descargos y para resolver durante la instrucción. No habrá lugar a nulidad por falta de competencia por factor territorial.
2. La vaguedad o ambigüedad de los cargos o la omisión o imprecisión de las normas deontológicas en que se fundamenten.
3. La existencia de irregularidades sustanciales que afecten el debido proceso.
4. La violación del derecho de defensa.

**ARTÍCULO 88.** La acción deontológica y bioético-disciplinaria profesional prescribe a los cinco (5) años, contados desde el día en que se cometió la última acción u omisión constitutiva de falta contra la deontología profesional.

La formulación del pliego de cargos de falta contra la deontología y bioética, interrumpe la prescripción, la que se contará nuevamente desde el día de la interrupción, caso en el cual el término de prescripción se reducirá a dos (2) años.

La sanción prescribe a los tres (3) años contados desde la fecha de la ejecutoria de la providencia que la imponga.

**ARTÍCULO 89.** La acción disciplinaria por faltas a la deontología y bioética profesional se ejercerá sin perjuicio de la acción penal, civil o contenciosoadministrativo <sic> a que hubiere lugar o de las acciones



adelantadas por la Procuraduría o por otras entidades, por infracción a otros ordenamientos jurídicos.

**ARTÍCULO 90.** El proceso deontológico y bioético-disciplinario está sometido a reserva hasta que se dicte auto inhibitorio o fallo debidamente ejecutoriado.

**ARTÍCULO 91.** En los procesos deontológicos y bioéticos-disciplinarios e investigaciones relacionadas con la responsabilidad del ejercicio profesional de Psicología que se adelanten dentro de otros regímenes disciplinarios o por leyes ordinarias, el profesional de psicología o su representante legal podrá solicitar el concepto del Tribunal Nacional Bioético de Psicología. En los procesos que investiguen la idoneidad profesional para realizar el acto de servicio profesional de psicología, se deberá contar con la debida asesoría técnica o pericial. La elección de peritos se hará de la lista de peritos de los Tribunales de Psicología.

**ARTÍCULO 92.** Establécese el día 20 de noviembre de cada año como Día Nacional del Psicólogo.

**ARTÍCULO 93.** La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias en especial la Ley 58 de 1983.

La Presidenta del honorable Senado de la  
República, **DILIAN FRANCISCA TORO  
TORRES.**

El Secretario General del honorable Senado de la  
República, **EMILIO OTERO DAJUD.**

El Presidente de la honorable Cámara de  
Representantes, **ALFREDO APE CUELLO BAUTE.**

El Secretario General de la honorable Cámara de  
Representantes, **ANGELINO LIZCANO RIVERA.**

REPUBLICA DE COLOMBIA – GOBIERNO  
NACIONAL

Publíquese y cúmplase. Dada en Bogotá, D.  
C., a 6 de septiembre de 2006.

**ÁLVARO URIBE  
VÉLEZ**

El Ministro de la Protección  
Social, **DIEGO PALACIO  
BETANCOURT.**

La Ministra de Educación Nacional, **CECILIA MARÍA VÉLEZ WHITE.**

**Anexos C. Resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud de la Republica de Colombia.**

## **MINISTERIO DE SALUD**

### **RESOLUCION NUMERO 8430 DE 1993 (Octubre 4)**

Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas  
para la investigación en salud.

## **EL MINISTRO DE SALUD**

En ejercicio de sus atribuciones legales en especial las conferidas por el Decreto  
2164 DE 1992 y la Ley **10** de 1990

## **CONSIDERANDO**

- Que el artículo 8o de la Ley 10 de 1990, por la cual se organiza el Sistema Nacional de Salud y se dictan otras disposiciones, determina que corresponde al Ministerio de Salud formular las políticas y dictar todas las normas científico- administrativas, de obligatorio cumplimiento por las entidades que integran el Sistema,
- Que el artículo 2o del Decreto 2164 de 1992, por el cual se reestructura el Ministerio de Salud y se determinan las funciones de sus dependencias, establece que éste

formulará las normas científicas y administrativas pertinentes que orienten los recursos y acciones del Sistema,

**RESUELVE:**

**TITULO 1.  
DISPOSICIONES  
GENERALES.**

**ARTICULO 1.** Las disposiciones de estas normas científicas tienen por objeto establecer los requisitos para el desarrollo de la actividad investigativa en salud.

**ARTICULO 2.** Las instituciones que vayan a realizar investigación en humanos, deberán tener un Comité de Ética en Investigación, encargado de resolver todos los asuntos relacionados con el tema.

**ARTICULO 3.** Las instituciones, a que se refiere el artículo anterior, en razón a sus reglamentos y políticas internas, elaborarán su manual interno de procedimientos con el objeto de apoyar la aplicación de estas normas

**ARTICULO 4.** La investigación para la salud comprende el desarrollo de acciones que contribuyan:

- a. Al conocimiento de los procesos biológicos y psicológicos en los seres humanos.
- b. Al conocimiento de los vínculos entre las causas de enfermedad, la práctica médica y la estructura social.
- c. A la prevención y control de los problemas de salud.

Hoja  
1 de  
1  
Hoja  
2 de  
2

**RESOLUCION NUMERO 8430 DE 1993** Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud.

d. Al conocimiento y evaluación de los efectos nocivos del ambiente en la salud.

e. Al estudio de las técnicas y métodos que se recomienden o empleen para la prestación de servicios de salud.

f. A la producción de insumos para la salud.

## **TITULO II. DE LA INVESTIGACION EN SERES HUMANOS.**

### **CAPITULO 1. DE LOS ASPECTOS ETICOS DE LA INVESTIGACION EN SERES HUMANOS.**

**ARTICULO 5.** En toda investigación en la que el ser humano sea sujeto de estudio, deberá prevalecer el criterio del respeto a su dignidad y la protección de sus derechos y su bienestar.

**ARTICULO 6.** La investigación que se realice en seres humanos se deberá desarrollar conforme a los siguientes criterios:

- a. Se ajustará a los principios científicos y éticos que la justifiquen.
- b. Se fundamentará en la experimentación previa realizada en animales, en laboratorios o en otros hechos científicos.
- c. Se realizará solo cuando el conocimiento que se pretende producir no pueda obtenerse por otro medio idóneo.
- d. Deberá prevalecer la seguridad de los beneficiarios y expresar claramente los riesgos (mínimos), los cuales no deben, en ningún momento, contradecir el artículo 11 de esta resolución.
- e. Contará con el Consentimiento Informado y por escrito del sujeto de investigación o su representante legal con las excepciones dispuestas en la presente resolución.
- f. Deberá ser realizada por profesionales con conocimiento y experiencia para cuidar la integridad del ser humano bajo la responsabilidad de una entidad de salud, supervisada por las autoridades de salud, siempre y cuando cuenten con los recursos humanos y materiales necesarios que garanticen el bienestar del sujeto de investigación.
- g. Se llevará a cabo cuando se obtenga la autorización: del representante legal de la institución investigadora y de la institución donde se realice la investigación; el Consentimiento Informado de los participantes; y la aprobación del proyecto por parte del Comité de Etica en Investigación de la institución.

**ARTICULO 7.** Cuando el diseño experimental de una investigación que se realice en seres humanos incluya varios grupos, se usarán métodos aleatorios de selección, para obtener una asignación imparcial de los participantes en cada grupo, y demás normas técnicas determinadas para este tipo de investigación, y se tomarán las

medidas pertinentes para evitar cualquier riesgo o daño a los sujetos de investigación.

**ARTICULO 8.** En las investigaciones en seres humanos se protegerá la privacidad del individuo, sujeto de investigación, identificándolo solo cuando los resultados lo requieran y éste lo autorice.

Hoja  
3 de  
3

**RESOLUCION NUMERO 8430 DE 1993** Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud.

**ARTICULO 9.** Se considera como riesgo de la investigación la probabilidad de que el sujeto de investigación sufra algún daño como consecuencia inmediata o tardía del estudio.

**ARTICULO 10.** El grupo de investigadores o el investigador principal deberán identificar el tipo o tipos de riesgo a que estarán expuestos los sujetos de investigación.

**ARTICULO 11.** Para efectos de este reglamento las investigaciones se clasifican en las siguientes categorías:

a. Investigación sin riesgo: Son estudios que emplean técnicas y métodos de investigación documental retrospectivos y aquellos en los que no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio, entre los que se consideran: revisión de historias clínicas, entrevistas, cuestionarios y otros en los que no se le identifique ni se traten aspectos sensitivos de su conducta

b. Investigación con riesgo mínimo: Son estudios prospectivos que emplean el registro de datos a través de procedimientos comunes consistentes en: exámenes físicos o psicológicos de diagnóstico o tratamientos rutinarios, entre los que se consideran: pesar al sujeto, electrocardiogramas, pruebas de agudeza auditiva, termografías, colección de excretas y secreciones externas, obtención de placenta durante el parto, recolección de líquido amniótico al romperse las membranas, obtención de saliva, dientes deciduales y dientes permanentes extraídos por indicación terapéutica, placa dental y cálculos removidos por procedimientos profilácticos no invasores, corte de pelo y uñas sin causar desfiguración, extracción de sangre por punción venosa en adultos en buen estado de salud, con frecuencia máxima de dos veces a la semana y volumen máximo de 450 ml en dos meses excepto durante el embarazo, ejercicio moderado en voluntarios sanos, pruebas psicológicas a grupos o individuos en los que no se manipulará la conducta del sujeto, investigación con medicamentos de uso común, amplio margen terapéutico y registrados en este Ministerio o su autoridad delegada, empleando las indicaciones, dosis y vías de administración establecidas y que no sean los medicamentos que se definen en el artículo 55 de esta resolución.

c. Investigaciones con riesgo mayor que el mínimo: Son aquellas en que las probabilidades de afectar al sujeto son significativas, entre las que se consideran: estudios radiológicos y con microondas, estudios con los medicamentos y modalidades que se definen en los títulos III y IV de esta resolución, ensayos con nuevos dispositivos, estudios que incluyen procedimientos quirúrgicos, extracción de sangre mayor al 2% del volumen circulante en neonatos, amniocentesis y otras técnicas invasoras o procedimientos mayores, los que empleen métodos aleatorios de asignación a esquemas terapéuticos y los que tengan control con placebos, entre otros.

**ARTICULO 12.** El investigador principal suspenderá la investigación de inmediato, al advertir algún riesgo o daño para la salud del sujeto en quien se realice la investigación. Así mismo, será suspendida de inmediato para aquellos sujetos de investigación que así lo manifiesten.

**ARTICULO 13.** Es responsabilidad de la institución investigadora o patrocinadora, proporcionar atención médica al sujeto que sufra algún daño, si estuviere relacionado directamente con la investigación, sin perjuicio de la indemnización que legalmente le corresponda.

**ARTICULO 14.** Se entiende por Consentimiento Informado el acuerdo por escrito, mediante el cual el sujeto de investigación o en su caso, su representante legal, autoriza su participación en la investigación, con pleno conocimiento de la naturaleza de los procedimientos, beneficios y riesgos a que se someterá, con la capacidad de libre elección y sin coacción alguna.

Hoja  
4 de  
4

**RESOLUCION NUMERO 8430 DE 1993** Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud.

**ARTICULO 15.** El Consentimiento Informado deberá presentar la siguiente, información, la cual será explicada, en forma completa y clara al sujeto de investigación o, en su defecto, a su representante legal, en tal forma que puedan comprenderla.

a. La justificación y los objetivos de la investigación.

b. Los procedimientos que vayan a usarse y su propósito incluyendo la identificación de aquellos que son experimentales.

c. Las molestias o los riesgos esperados.

- d. Los beneficios que puedan obtenerse.
- e. Los procedimientos alternativos que pudieran ser ventajosos para el sujeto.
- f. La garantía de recibir respuesta a cualquier pregunta y aclaración a cualquier duda acerca de los procedimientos, riesgos, beneficios y otros asuntos relacionados con la investigación y el tratamiento del sujeto.
- g. La libertad de retirar su consentimiento en cualquier momento y dejar de participar en el estudio sin que por ello se creen perjuicios para continuar su cuidado y tratamiento.
- h. La seguridad que no se identificará al sujeto y que se mantendrá la confidencialidad de la información relacionada con su privacidad.
- i. El compromiso de proporcionarle información actualizada obtenida durante el estudio, aunque ésta pudiera afectar la voluntad del sujeto para continuar participando.
- j. La disponibilidad de tratamiento médico y la indemnización a que legalmente tendría derecho, por parte de la institución responsable de la investigación, en el caso de daños que le afecten directamente, causados por la investigación.
- k. En caso de que existan gastos adicionales, éstos serán cubiertos por el presupuesto de la investigación o de la institución responsable de la misma.

**ARTICULO 16.** El Consentimiento Informado, del sujeto pasivo de la investigación, para que sea válido, deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Será elaborado por el investigador principal, con la información señalada en el artículo **15** de ésta resolución.
- b) Será revisado por el Comité de Ética en Investigación de la institución donde se realizará la investigación.
- c) Indicará los nombres y direcciones de dos testigos y la relación que éstos tengan con el sujeto de investigación.
- d) Deberá ser firmado por dos testigos y por el sujeto de investigación o su representante legal, en su defecto. Si el sujeto de investigación no supiere firmar imprimirá su huella digital y a su nombre firmará otra persona que él designe.
- e) Se elaborará en duplicado quedando un ejemplar en poder del sujeto de investigación o su representante legal.

**PARAGRAFO PRIMERO.** En el caso de investigaciones con riesgo mínimo, el Comité de Ética en Investigación de la institución investigadora, por razones justificadas,

podrá autorizar que el Consentimiento Informado se obtenga sin formularse por escrito y

Hoja  
5 de  
5

**RESOLUCION NUMERO 8430 DE 1993 Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud.**

tratándose de investigaciones sin riesgo, podrá dispensar al investigador de la obtención del mismo.

**PARAGRAFO SEGUNDO.** Si existiera algún tipo de dependencia, ascendencia o subordinación del sujeto de investigación hacia el investigador que le impida otorgar libremente su consentimiento, éste deberá ser obtenido por otro miembro del equipo de investigación, o de la institución donde se realizará la investigación, completamente independiente de la relación investigador-sujeto.

**PARAGRAFO TERCERO.** Cuando sea necesario determinar la capacidad mental de un individuo para otorgar su consentimiento, el investigador principal deberá acudir a un neurólogo, siquiatra o sicólogo para que evalúe la capacidad de entendimiento, razonamiento y lógica del sujeto, de acuerdo con los parámetros aprobados por el Comité de Ética en Investigación de la institución investigadora.

**PARAGRAFO CUARTO.** Cuando se presuma que la capacidad mental de un sujeto hubiere variado en el tiempo, el Consentimiento Informado de éste o, en su defecto, de su representante legal, deberá ser avalado por un profesional (neurólogo, siquiatra, sicólogo) de reconocida capacidad científica y moral en el campo específico, así como de un observador que no tenga relación con la investigación, para asegurar la idoneidad del mecanismo de obtención del consentimiento, así como su validez durante el curso de la investigación.

**PARAGRAFO QUINTO.** Cuando el sujeto de investigación sea un enfermo siquiátrico internado en una institución, además de cumplir con lo señalado en los artículos anteriores, será necesario obtener la aprobación previa de la autoridad que conozca del caso.

## **CAPITULO II. DE LA INVESTIGACION EN COMUNIDADES.**

**ARTICULO 17.** Las investigaciones, referidas a la salud humana, en comunidades, serán admisibles cuando el beneficio esperado para éstas sea razonablemente asegurado y cuando los estudios anteriores efectuados en pequeña escala determinen la ausencia de riesgos.

**ARTICULO 18.** En las investigaciones en comunidades, el investigador principal deberá obtener la aprobación de las autoridades de salud y de otras autoridades



civiles de la comunidad a estudiar, además de obtener la carta de Consentimiento Informado de los individuos que se incluyan en el estudio, dándoles a conocer la información a que se refieren los artículos **14**, **15** y **16** de esta resolución.

**ARTICULO 19.** Cuando los individuos que conforman la comunidad no tengan la capacidad para comprender las implicaciones de participar en una investigación, el Comité de Etica en Investigación de la entidad a la que pertenece el investigador principal, o de la Entidad en donde se realizará la investigación, podrá autorizar o no que el Consentimiento Informado de los sujetos sea obtenido a través de una persona confiable con autoridad moral sobre la comunidad.

En caso de no obtener autorización por parte del Comité de Etica en Investigación, la Investigación no se realizará.

Por otra parte, la participación de los individuos será enteramente voluntaria.

**ARTICULO 20.** Las investigaciones experimentales en comunidades solo podrán ser realizadas por establecimientos que cuenten con Comités de Etica en Investigación y la autorización previa de este Ministerio para llevarla a cabo, sin perjuicio de las

Hoja  
6 de  
6

**RESOLUCION NUMERO 8430 DE 1993 Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud.**

atribuciones que corresponden a otras dependencias del Estado, y hubieren cumplido en todo caso con los estudios previos de toxicidad y demás pruebas de acuerdo con las características de los productos y el riesgo que impliquen para la salud humana.

**ARTICULO 21.** En todas las investigaciones en comunidad, los diseños de investigación deberán ofrecer las medidas prácticas de protección de los individuos y asegurar la obtención de resultados válidos acordes con los lineamientos establecidos para el desarrollo de dichos modelos.

**ARTICULO 22.** En cualquier investigación comunitaria, las consideraciones éticas aplicables a investigación en humanos, deberán ser extrapoladas al contexto comunal en los aspectos pertinentes.

**CAPITULO III. DE LAS INVESTIGACIONES EN MENORES DE EDAD O DISCAPACITADOS.**

**ARTICULO 23.** Además de las disposiciones generales de ética que deben cumplirse en toda investigación en seres humanos, aquella que se realice en menores de edad o en discapacitados físicos y mentales, deberá satisfacer plenamente todas las exigencias que se establecen en este capítulo.

**ARTICULO 24.** Cuando se pretenda realizar investigaciones en menores de edad, se deberá asegurar que previamente se hayan hecho estudios semejantes en personas mayores de edad y en animales inmaduros; excepto cuando se trate de estudios de condiciones que son propias de la etapa neonatal o padecimientos específicos de ciertas edades.

**ARTICULO 25.** Para la realización de investigaciones en menores o en discapacitados físicos y mentales deberá, en todo caso, obtenerse, además del Consentimiento Informado de quienes ejerzan la patria potestad o la representación legal del menor o del discapacitado de que se trate, certificación de un neurólogo, siquiatra o psicólogo, sobre la capacidad de entendimiento, razonamiento y lógica del sujeto.

**ARTICULO 26.** Cuando la capacidad mental y el estado psicológico del menor o del discapacitado lo permitan, deberá obtenerse, además, su aceptación para ser sujeto de investigación después de explicarle lo que se pretende hacer. El Comité de Ética en Investigación de la respectiva entidad de salud deberá velar por el cumplimiento de éstos requisitos.

**ARTICULO 27.** Las investigaciones clasificadas con riesgo y con probabilidades de beneficio directo para el menor o el discapacitado, serán admisibles cuando:

- a) El riesgo se justifique por la importancia del beneficio que recibirá el menor o el discapacitado.
- b) El beneficio sea igual o mayor a otras alternativas ya establecidas para su diagnóstico y tratamiento.

**ARTICULO 28.** Las investigaciones clasificadas como de riesgo y sin beneficio directo al menor o al discapacitado, serán admisibles de acuerdo con las siguientes consideraciones:

**PARAGRAFO PRIMERO. CUANDO EL RIESGO SEA MINIMO**

- a) La intervención o procedimiento deberá representar para el menor o el discapacitado una experiencia razonable y comparable con aquellas inherentes a su actual situación médica, psicológica, social o educativa.

Hoja  
7 de  
7

**RESOLUCION NUMERO 8430 DE 1993** Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud.

- b) La intervención o procedimiento deberá tener alta probabilidad de obtener resultados positivos o conocimientos generalizables sobre la condición o enfermedad

del menor o del discapacitado que sean de gran importancia para comprender el trastorno o para lograr su mejoría en otros sujetos.

**PARAGRAFO SEGUNDO. CUANDO EL RIESGO SEA MAYOR AL MINIMO**

a) La investigación deberá tener altas probabilidades de atender, prevenir o aliviar un problema grave que afecte la salud y el bienestar de la niñez o de los discapacitados físicos o mentales.

b) El Comité de Ética en Investigación de la institución investigadora, establecerá una supervisión estricta para determinar si aumenta la magnitud de los riesgos previstos o surgen otros y suspenderá la investigación en el momento en que el riesgo pudiera afectar el bienestar biológico, psicológico o social del menor o del discapacitado.

**CAPITULO IV. DE LA INVESTIGACION EN MUJERES EN EDAD FERTIL, EMBARAZADAS, DURANTE EL TRABAJO DE PARTO, PUERPERIO, LACTANCIA Y RECIEN NACIDOS; DE LA UTILIZACION DE EMBRIONES, OBITOS Y FETOS Y DE LA FERTILIZACION ARTIFICIAL.**

**ARTICULO 29.** En las investigaciones clasificadas como de riesgo mayor que el mínimo, que se realicen en mujeres en edad fértil, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

a) Certificar que las mujeres no están embarazadas previamente a su aceptación como sujetos de investigación.

b) Disminuir en lo posible las probabilidades de embarazo durante el desarrollo de la investigación.

**ARTICULO 30.** Para realizar investigaciones en mujeres embarazadas, durante el trabajo de parto, puerperio y lactancia; en nacimientos vivos o muertos; de la utilización de embriones, óbitos o fetos; y para la fertilización artificial, se requiere obtener el Consentimiento Informado de la mujer y de su cónyuge o compañero de acuerdo a lo estipulado en los artículos **15** y **16** de éste reglamento, previa información de los riesgos posibles para el embrión, feto o recién nacido en su caso.

El Consentimiento Informado del cónyuge o compañero solo podrá dispensarse en caso de incapacidad o imposibilidad fehaciente o manifiesta para proporcionarlo; porque el compañero no se haga cargo de la mujer o, bien, cuando exista riesgo inminente para la salud o la vida de la mujer, embrión, feto o recién nacido.

**ARTICULO 31.** Las investigaciones que se realicen en mujeres embarazadas deberán estar precedidas de estudios realizados en mujeres no embarazadas que demuestren seguridad, a excepción de estudios específicos que requieran de dicha condición.

**ARTICULO 32.** Las investigaciones sin beneficio terapéutico en mujeres embarazadas cuyo objetivo sea obtener conocimientos generalizables sobre el embarazo, no deberán representar un riesgo mayor al mínimo para la mujer, el embrión o el feto.

**ARTICULO 33.** Las investigaciones en mujeres embarazadas que impliquen una intervención o procedimiento experimental no relacionado con el embarazo, pero con beneficio terapéutico para la mujer, como sería en casos de toxemia gravídica, diabetes, hipertensión y neoplasias, entre otros, no deberán exponer al embrión o al feto a un riesgo mayor al mínimo, excepto cuando el empleo de la intervención o procedimiento se

Hoja  
8 de  
8

**RESOLUCION NUMERO 8430 DE 1993** Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud.

justifique para salvar la vida de la mujer.

**ARTICULO 34.** Las investigaciones en mujeres embarazadas, con beneficio terapéutico relacionado con el embarazo, se permitirán cuando:

- a) Tengan por objeto mejorar la salud de la embarazada con un riesgo mínimo para el embrión o el feto.
- b) Estén encaminadas a incrementar la viabilidad del feto, con un riesgo mínimo para la embarazada.

**ARTICULO 35.** Durante la ejecución de investigaciones en mujeres embarazadas:

- a) Los investigadores no tendrán autoridad para decidir sobre el momento, método o procedimiento empleados para terminar el embarazo, ni participación en decisiones sobre la viabilidad del feto.
- b) Queda estrictamente prohibido otorgar estímulos, monetarios o de otro tipo, para interrumpir el embarazo, por el interés de la investigación o por otras razones.

**ARTICULO 36.** El Consentimiento Informado para investigaciones durante el trabajo de parto deberá obtenerse de acuerdo con lo estipulado en los artículos **14, 15 y 16** de éste reglamento, antes de que aquél se inicie y señalando expresamente que éste puede ser retirado en cualquier momento del trabajo de parto.

**ARTICULO 37.** Las investigaciones en mujeres durante el puerperio se permitirán cuando no interfieran con la salud de la madre ni con la del recién nacido.

**ARTICULO 38.** Las investigaciones en mujeres durante la lactancia serán autorizadas cuando no exista riesgo para el lactante o cuando la madre decida no amamantarlo; se asegure su alimentación por otro método y se obtenga el Consentimiento Informado de acuerdo con lo estipulado en los artículos 14, 15 y 16 de ésta resolución.

**ARTICULO 39.** Los fetos serán sujetos de investigación solamente si las técnicas y medios utilizados proporcionan máxima seguridad para ellos y la embarazada.

**ARTICULO 40.** Los recién nacidos serán sujetos de investigación solamente si las técnicas y medios utilizados proporcionan máxima seguridad para ellos y la madre.

**ARTICULO 41.** Los recién nacidos no serán sujetos de investigación, excepto cuando ésta tenga por objeto: aumentar su probabilidad de sobrevivencia hasta la fase de viabilidad; los procedimientos no causen el cese de funciones vitales, o cuando, sin agregar ningún riesgo, se busque obtener conocimientos generalizables importantes que no puedan obtenerse de otro modo.

**ARTICULO 42.** Los nacimientos vivos podrán ser sujetos de investigación si se cumple con las disposiciones sobre investigación en menores, indicadas en ésta resolución.

**ARTICULO 43.** Las investigaciones con embriones, óbitos, fetos, nacimientos muertos, materia fecal macerada, células, tejidos y órganos extraídos de éstos, serán realizadas de acuerdo con lo dispuesto en este reglamento.

**ARTICULO 44.** La investigación sobre fertilización artificial solo será admisible cuando se aplique a la solución de problemas de esterilidad que no se puedan resolver de otra manera, respetándose el punto de vista moral, cultural y social de la pareja.

## **CAPITULO V.**

**Hoja  
9 de  
9**

**RESOLUCION NUMERO 8430 DE 1993** Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud.

### **DE LAS INVESTIGACIONES EN GRUPOS SUBORDINADOS.**

**ARTICULO 45.** Se entiende por grupos subordinados los siguientes: estudiantes, trabajadores de los laboratorios y hospitales, empleados y miembros de las fuerzas armadas, internos en reclusorios o centros de readaptación social y otros grupos

especiales de la población, en los que el Consentimiento Informado pueda ser influenciado por alguna autoridad.

**ARTICULO 46.** Cuando se realicen investigaciones en grupos subordinados, en el Comité de Ética en Investigación, deberá participar uno o más miembros de la población de estudio, capaz de representar los valores morales, culturales y sociales del grupo en cuestión y vigilar:

a) Que la participación, el rechazo de los sujetos a intervenir o retiro de su consentimiento durante el estudio, no afecte su situación escolar, laboral, militar o la relacionada con el proceso judicial al que estuvieren sujetos y las condiciones de cumplimiento de sentencia del caso.

b) Que los resultados de la investigación no sean utilizados en perjuicio de los individuos participantes.

c) Que la institución investigadora y los patrocinadores se responsabilicen del tratamiento médico de los daños ocasionados y, en su caso, de la indemnización que legalmente corresponda por las consecuencias perjudiciales de la investigación.

## **CAPITULO VI. DE LA INVESTIGACION EN ORGANOS, TEJIDOS Y SUS DERIVADOS, PRODUCTOS Y CADAVERES DE SERES HUMANOS.**

**ARTICULO 47.** La investigación a que se refiere este capítulo comprende la que incluye la utilización de órganos, tejidos y sus derivados, productos y cadáveres de seres humanos, así como el conjunto de actividades relativas a su obtención, conservación, utilización, preparación y destino final.

**ARTICULO 48.** Esta investigación deberá observar además del debido respeto al cadáver humano, las disposiciones aplicables del presente reglamento y demás normas relacionadas con disposición de órganos, tejidos y cadáveres de seres humanos.

## **TITULO III. DE LAS INVESTIGACIONES DE NUEVOS RECURSOS PROFILACTICOS, DE DIAGNOSTICO, TERAPEUTICOS Y DE REHABILITACION.**

### **CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES.**

**ARTICULO 49.** Cuando se realice investigación en seres humanos, sobre nuevos recursos profilácticos, de diagnóstico, terapéuticos y de rehabilitación, o se pretenda modificar los ya conocidos, deberá observarse en lo aplicable, lo dispuesto en los artículos anteriores y satisfacer lo contemplado en este título.

**ARTICULO 50.** El Comité de Etica en Investigación de la entidad de salud será el encargado de estudiar y aprobar los proyectos de investigación y solicitará los siguientes documentos:

a) Proyecto de investigación que deberá contener un análisis objetivo y completo de los

**Hoja 10  
de 10**

**RESOLUCION NUMERO 8430 DE 1993** Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud.

riesgos involucrados, comparados con los riesgos de los métodos de diagnóstico y tratamiento establecidos y la expectativa de las condiciones de vida con y sin el procedimiento o tratamiento propuesto y demás información pertinente a una propuesta de investigación.

b) Carta del representante legal de la institución investigadora y ejecutora, cuando haya lugar, autorizando la realización de la investigación.

c) Descripción de los recursos disponibles, incluyendo áreas, equipos, y servicios auxiliares de laboratorio que se utilizarán para el desarrollo de la investigación.

d) Descripción de los recursos disponibles para el manejo de urgencias médicas.

e) Hoja de vida de los investigadores que incluya su preparación académica, su experiencia y su producción científica en el área de la investigación propuesta.

f) Los requisitos señalados en los artículos **57** y **61** de esta resolución, según el caso.

**ARTICULO 51.** Cuando exista patrocinio u otras formas de remuneración, deberán establecerse las medidas necesarias para evitar que estos originen conflictos de interés al investigador en la protección de los derechos de los sujetos de investigación, aunque hayan dado su consentimiento en la preservación de la veracidad de los resultados y en la asignación de los recursos.

**ARTICULO 52.** En el desarrollo de las investigaciones contempladas en éste título deberán cumplirse las siguientes obligaciones:

a) El investigador principal informará al Comité de Etica en Investigación de la institución investigadora o de la institución ejecutora, de todo efecto adverso probable o directamente relacionado con la investigación.

b) El director de la institución investigadora notificará al Comité de Etica en Investigación, cuando así se requiera, de la presencia de cualquier efecto adverso, dentro de un plazo máximo de 15 días hábiles siguientes a su presentación.

c) El Comité de Ética en Investigación deberá suspender o cancelar la investigación ante la presencia de cualquier efecto adverso que sea impedimento desde el punto de vista ético o técnico para continuar con el estudio.

d) La institución investigadora rendirá al Comité de Ética en Investigación y al Ministerio de Salud, cuando así se requiera, un informe dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la suspensión de la investigación, que especifique el efecto advertido, las medidas adoptadas y las secuelas producidas.

## **CAPITULO II. DE LA INVESTIGACION FARMACOLOGICA.**

**ARTICULO 53.** Para efectos de este reglamento, se entiende por investigación farmacológica a las actividades científicas tendientes al estudio de medicamentos y productos biológicos para uso humano sobre los cuales no se tenga experiencia previa en el país, que no estén contemplados en las Normas Farmacológicas en este Ministerio y por lo tanto, no sean distribuidos en forma comercial, así como los medicamentos registrados y aprobados para su venta, cuando se investigue su uso con modalidades, indicaciones, dosis o vías de administración diferentes a las establecidas, incluyendo su empleo en combinaciones.

**ARTICULO 54.** Las investigaciones de medicamentos en farmacología clínica comprende

**Hoja 11  
de 11**

**RESOLUCION NUMERO 8430 DE 1993** Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud.

la secuencia de estudios que se llevan a cabo desde que se administra por primera vez al ser humano, hasta que se obtienen datos sobre su eficacia y seguridad terapéutica en grandes grupos de población. Para tal efecto, se consideran las siguientes fases:

a. FASE I: Es la administración por primera vez de un medicamento de investigación al ser humano sano, en dosis únicas o múltiples, en pequeños grupos hospitalizados, para establecer parámetros farmacológicos iniciales en el hombre.

b. FASE II: Es la administración, al ser humano enfermo, de un medicamento de investigación, en dosis únicas o múltiples, en grupos pequeños hospitalizados, para establecer parámetros farmacológicos en el organismo enfermo.

c. FASE III. Es la administración, a grandes grupos de pacientes, de un medicamento de investigación, generalmente externos, para definir su utilidad terapéutica e identificar reacciones adversas, interacciones y factores externos, que puedan alterar el efecto farmacológico.



d. FASE IV: Son estudios que se realizan después de que se conceda al medicamento, registro sanitario para su venta y tiene por objeto generar nueva información sobre la seguridad del medicamento durante su empleo generalizado y prolongado.

**ARTICULO 55.** Todas las investigaciones en farmacología clínica que se realicen, deberán estar precedidas por estudios preclínicos completos que incluyan características fisicoquímicas actividad farmacológica, toxicidad, farmacocinética, absorción, distribución, metabolismo y excreción del medicamento en diferentes especies animales; frecuencias, vías de administración y duración de las dosis estudiadas que puedan servir como base para la seguridad de su administración en el ser humano; también se requieren estudios sobre mutagénesis, teratogénesis y carcinogénesis.

**ARTICULO 56.** Los estudios de toxicología preclínica requeridos para cada fármaco estarán en función de éste en particular, de la toxicología potencial conocida de otros con estructura química similar y de la vía y tiempo de administración que se pretenda utilizar en el ser humano.

**ARTICULO 57.** El empleo en seres humanos de medicamentos de investigación durante su valoración a través de las Fases I a IV de investigación farmacológica clínica, se hará con la autorización del Comité de Ética en Investigación, al cual se deberá presentar la documentación que indica el artículo **50** de éste reglamento, además de la siguiente:

a) La información farmacológica básica y preclínica del medicamento.

b) La información previamente obtenida sobre farmacología clínica en casos de las fases II, III y IV y pruebas de biodisponibilidad cuando se requieran.

**ARTICULO 58.** Los estudios de farmacología clínica Fase I, de medicamentos nuevos antineoplásicos y de otros con índice terapéutico muy reducido, serán permitidos cuando:

a) Estén fundamentados en estudios preclínicos que demuestren la actividad farmacológica del medicamento e indique con claridad las características de su toxicidad.

b) Se realicen solamente en sujetos voluntarios con la enfermedad específica, confirmada por medios de diagnóstico adicionales, que no hayan presentado respuesta terapéutica a ningún otro tratamiento disponible y en quienes el medicamento nuevo pudiera ofrecer un beneficio terapéutico.

c) No ocasione gastos al paciente.

**ARTICULO 59.** En el tratamiento de urgencias, en condiciones que amenacen la vida de

**RESOLUCION NUMERO 8430 DE 1993 Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud.**

una persona cuando se considera necesario usar un medicamento de investigación o un medicamento conocido empleando indicaciones, dosis y vías de administración diferentes de las establecidas, el médico deberá obtener el dictamen favorable del Comité de Etica en Investigaciones de las instituciones investigadoras y el Consentimiento Informado del sujeto de investigación o de su representante legal, según lo permitan las circunstancias de acuerdo con las siguientes bases:

a) El Comité de Etica en Investigación será informado del empleo del medicamento en investigación de manera anticipada, si el investigador puede prever la necesidad de su uso en casos de urgencia, o en forma retrospectiva, si el uso del medicamento, la indicación, dosis o vías de administración nuevas surgieran como necesidades no previstas. En ambos casos el Comité de Etica en Investigación emitirá dictamen en favor o en contra de aprobar el uso planeado o la repetición del uso no previsto del medicamento.

b) El Consentimiento Informado será obtenido del sujeto de investigación, o en su defecto, del representante legal o del familiar más cercano en vínculo, excepto cuando: la condición del sujeto le incapacite o impida otorgarlo, el representante legal o el familiar no estén disponibles o cuando el dejar de usar el medicamento en investigación represente un riesgo absoluto de muerte.

**CAPITULO III. DE LA INVESTIGACION DE OTROS  
NUEVOS RECURSOS.**

**ARTICULO 60.** Para los efectos de éste reglamento, se entiende por investigación de otros nuevos recursos o modalidades diferentes de las establecidas, las actividades científicas tendientes al estudio de materiales, injertos, trasplantes, prótesis, procedimientos físicos, químicos y quirúrgicos, instrumentos, aparatos, órganos artificiales y otros métodos de prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación que se realicen en seres humanos o en sus productos biológicos, excepto los farmacológicos.

**ARTICULO 61.** Toda investigación a la que se refiere este capítulo deberá contar con la autorización del Comité de Etica en Investigación. Al efecto, las instituciones investigadoras deberán presentar la documentación que se indica en el artículo 50 de esta resolución, además de lo siguiente:

a) Los fundamentos científicos, información sobre experimentación previa realizada en animales o en laboratorio.

b) Estudios previos de investigación clínica cuando los hubiere.

**ARTICULO 62.** Todas las investigaciones sobre injertos y trasplantes deberán observar, además de las disposiciones aplicables de éste reglamento, lo estipulado en materia de control sanitario de la disposición de órganos, tejidos y cadáveres de seres humanos.

#### **TITULO IV. DE LA BIOSEGURIDAD DE LAS INVESTIGACIONES.**

##### **CAPITULO I. DE LA INVESTIGACION CON MICROORGANISMOS PATOGENOS O MATERIAL BIOLOGICO QUE PUEDA CONTENERLOS.**

**ARTICULO 63.** Las instituciones investigadoras en las que se realice investigación con microorganismos patógenos o material biológico que pueda contenerlos deberá:

**Hoja 13  
de 13**

**RESOLUCION NUMERO 8430 DE 1993** Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud.

- a) Contar con las instalaciones y equipo de laboratorio de acuerdo con las normas técnicas, que al efecto emita este Ministerio, que garanticen el manejo seguro de tales gérmenes.
- b) Elaborar un manual de procedimientos para los laboratorios de microbiología y ponerlo a disposición del personal profesional, técnico, de servicios y de mantenimiento.
- c) Adiestrar al personal sobre la manipulación, transporte, utilización, descontaminación y eliminación de desechos.
- d) Determinar la necesidad de vigilancia médica del personal que participa en las investigaciones y en su caso, implementarla.
- e) Establecer un programa de supervisión y seguimiento de seguridad en los laboratorios de microbiología.
- f) Disponer de bibliografía actualizada y un archivo sobre la seguridad de los equipos, la disponibilidad de sistemas de contención, normas y reglamentos, riesgos involucrados y otros aspectos relacionados.

g) Cumplir con las demás disposiciones que determine este Ministerio.

**ARTICULO 64.** En las instituciones de investigación mencionadas en el artículo anterior, los laboratorios de microbiología cumplirán con los requisitos que señalen las normas técnicas que dicte este Ministerio y se clasificarán en tres tipos así:

a) Laboratorio básico de microbiología.

b) Laboratorio de seguridad microbiológica.

c) Laboratorio de máxima seguridad microbiológica.

**ARTICULO 65.** El manual de procedimientos al que se refiere el literal b del artículo 63 de ésta reglamentación, describirá los siguientes aspectos:

a) Prácticas de laboratorio.

b) Seguridad personal de los empleados.

c) Manejo y mantenimiento de las instalaciones y equipos.

d) Situaciones de urgencia.

e) Restricciones de entrada y tránsito.

f) Recepción y transporte de materiales biológicos.

g) Disposición de desechos.

h)  
Descontaminación.

i) Las demás que se consideren necesarias para lograr la seguridad microbiológica.

**ARTICULO 66.** El investigador principal de acuerdo con el Comité de Ética Hospitalaria, o el Comité de Ética en Investigación, y el representante legal de la

institución investigadora, determinarán conforme a las normas técnicas existentes, el tipo de laboratorio en el que se realizarán las investigaciones propuestas; así como los

**Hoja 14  
de 14**

**RESOLUCION NUMERO 8430 DE 1993** Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud.

procedimientos respectivos tomando en cuenta el grado de riesgo de infección que presenten los microorganismos a utilizar.

**ARTICULO 67.** Para evaluar el grado de riesgo a que se refiere el artículo anterior este Ministerio emitirá la norma técnica correspondiente y clasificará los microorganismos dentro de cuatro grupos, según las siguientes criterios:

- a) GRUPO DE RIESGO I: Microorganismos que representan escaso riesgo para el individuo y para la comunidad.
- b) GRUPO DE RIESGO II: Microorganismos que representan riesgo moderado para el individuo y limitado para la comunidad.
- c) GRUPO DE RIESGO III: Microorganismos que representan riesgo elevado para el individuo y escaso para la comunidad.
- d) GRUPO DE RIESGO IV: Microorganismos que representan riesgo elevado para el individuo y para la comunidad.

**ARTICULO 68.** Los microorganismos que se clasifiquen en los grupos de riesgo I y II deberán manejarse en laboratorios de tipo básico de microbiología, empleando gabinetes de seguridad cuando se considere necesario.

**ARTICULO 69.** Los microorganismos que se clasifiquen en el grupo de riesgo III deberán manejarse en laboratorios de seguridad microbiológica.

**ARTICULO 70.** Los microorganismos que se clasifiquen en el grupo de riesgo IV deberán manejarse en laboratorios de máxima seguridad microbiológica, bajo la autorización y control de las autoridades sanitarias correspondientes.

**ARTICULO 71.** Durante el desarrollo de las investigaciones a las que se refiere éste capítulo, el investigador principal tendrá a su cargo:

- a) Determinar los riesgos reales y potenciales de las investigaciones propuestas y, en caso de que se aprueben por parte de los Comités de la institución investigadora, darlos a conocer a los demás investigadores que conformen el grupo y al personal técnico y auxiliar que participe en la investigación.

b) Determinar el nivel apropiado de contención física, seleccionar las prácticas microbiológicas idóneas y diseñar procedimientos para atender posibles accidentes durante la investigación e instruir al personal participante sobre estos aspectos.

c) Vigilar que el personal participante cumpla con los requerimientos de profilaxis médica, vacunas o pruebas serológicas.

d) Supervisar que el transporte de materiales infecciosos se haga en forma rápida, de acuerdo con las normas técnicas emitidas por este Ministerio.

e) Informar a la Comisión de Bioseguridad sobre la ocurrencia de enfermedad entre el personal participante en la investigación que pudiera atribuirse a la inoculación transcutánea, ingestión o inhalación de materiales infecciosos, así como accidentes que causen contaminación que pueda afectar al personal o al ambiente.

f) Reportar a la Comisión de Bioseguridad las dificultades o fallas en la implantación de los procedimientos de seguridad, corregir errores de trabajo que pudieran ocasionar la liberación de material infeccioso y asegurar la integridad de las medidas de contención física.

**Hoja 15  
de 15**

**RESOLUCION NUMERO 8430 DE 1993** Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud.

**ARTICULO 72.** El Comité de Ética en Investigación de la institución investigadora deberá realizar visitas periódicas para evaluar el cumplimiento de las medidas y recomendar modificaciones a las prácticas de laboratorio, incluyendo la suspensión temporal o definitiva de las investigaciones que representen un riesgo no controlado de infección o contaminación para los trabajadores de laboratorio, la comunidad o el medio ambiente.

## **CAPITULO II. DE LA INVESTIGACION QUE IMPLIQUE CONSTRUCCION Y MANEJO DE ACIDOS NUCLEICOS RECOMBINANTES.**

**ARTICULO 73.** Para los efectos de este reglamento, se entenderá por ácidos nucleicos recombinantes a las nuevas combinaciones de material genético obtenidas fuera de una célula viviente, por medio de la inserción de segmentos naturales o sintéticos de ácido desoxirribonucleico en un virus, plásmido bacteriano u otras moléculas de ácido desoxirribonucleico que sirven como sistema vector para permitir su incorporación en una célula huésped, en la que no se encuentran en forma natural, pero en las que serán capaces de replicarse. Igualmente quedan comprendidas las moléculas de ácido desoxirribonucleico que resulten de dicha replicación.

**ARTICULO 74.** Las investigaciones con ácidos nucleicos recombinantes deberán diseñarse de tal forma que se logre el máximo nivel de contención biológica, seleccionando los sistemas de huésped y vector idóneos, que disminuyan la

probabilidad de diseminación de las moléculas recombinantes fuera del laboratorio, tomando en cuenta el origen del material genético y las normas técnicas que emita este Ministerio.

**ARTICULO 75.** El investigador principal de acuerdo con: su superior jerárquico, el Comité de Etica en Investigación, la Comisión de Bioseguridad y el representante legal de la institución investigadora, determinarán conforme con las normas técnicas emitidas por este Ministerio, el tipo de laboratorio de microbiología en el que se realizarán los experimentos a que se refiere éste capítulo, tomando en cuenta el material genético que se pretende replicar.

**ARTICULO 76.** Se requiere autorización de este Ministerio para iniciar los siguientes tipos de experimentación:

a) Formación de ácido desoxirribonucleico recombinante derivado de los microorganismos patógenos que queden clasificados en los grupos de riesgo III y IV a que se refiere el artículo 71 de esta resolución, así como la formación de material genético recombinante derivado de las células que son infectadas por tales agentes, independientemente del sistema de huésped y vector que se use.

b) Construcción intencional de ácidos nucleicos recombinantes para inducir la biosíntesis de toxinas potentes para los vertebrados.

c) Liberación intencionada al medio ambiente de cualquier microorganismo que porte ácidos nucleicos recombinantes.

d) Transferencia de resistencia a los antibióticos de microorganismos que no lo adquieren en la naturaleza, si tal transferencia pudiera afectar negativamente el empleo del antibiótico en medicina humana.

e) Experimentar con microorganismos o con ácidos nucleicos recombinantes en cultivos mayores de diez (10) litros debido a que su contención física y biológicas es más difícil a menos que las moléculas recombinantes se hayan caracterizado rigurosamente y se demuestre la ausencia de genes peligrosos en ellas. Quedan excluidos aquellos procesos de carácter industrial y agropecuario no relacionados directa y específicamente con las actividades establecidas en el artículo 10 de ésta resolución.

**Hoja 16  
de 16**

**RESOLUCION NUMERO 8430 DE 1993** Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud.

### **CAPITULO III. DE LA INVESTIGACION CON ISOTOPOS RADIOACTIVOS Y DISPOSITIVOS Y GENERADORES DE RADIACIONES IONIZANTES Y ELECTROMAGNETICAS.**

**ARTICULO 77.** La investigación médica que implique el uso en seres humanos, de isótopos radioactivos y dispositivos generadores de radiaciones ionizantes y electromagnéticas deberán realizarse de acuerdo con las leyes, reglamentos y normas sobre seguridad radiológica, que rijan en el territorio nacional.

**ARTICULO 78.** En las instituciones donde se realicen estas investigaciones la Comisión de Bioseguridad vigilará que para cada estudio se identifique, ante el respectivo Organismo Nacional, a la persona responsable de la seguridad radiológica y física de dichas instituciones, para el cumplimiento de los requisitos y obligaciones, como encargado de la seguridad radiológica.

**ARTICULO 79.** La persona responsable a la que se alude en el artículo anterior deberá:

a) Tener el entrenamiento, calificación y certificación exigidos legalmente para dicha función.

b) Elaborar un manual de procedimientos acorde con las leyes, normas y reglamentos vigentes y con las características de la instalación o equipos, el cual deberá estar disponible para todo el personal, en el que se describan: la identificación y control de las fuentes de radiación, áreas controladas y vigiladas, seguimiento dosimétrico del personal, plan de emergencias, plan de gestión de desechos y capacitación del personal involucrado en procedimientos y seguridad radiológica.

c) Definir, implantar y vigilar el cumplimiento de las medidas de seguridad radiológica y física.

d) Informar al personal involucrado en la investigación acerca de dichas normas y adiestrarlo sobre los procedimientos de trabajo y las características del laboratorio y del equipo.

**ARTICULO 80.** Teniendo en cuenta que cada exposición involucra un riesgo, queda estrictamente prohibido exponerse indebidamente, a las radiaciones ionizantes. Los límites de Dosis Equivalente legalmente establecidos deberán considerarse como límites superiores y no de diseño o de control. Las medidas de protección contra las radiaciones ionizantes deben optimizarse, de modo que el número de personas expuestas y las Dosis Equivalente recibidas por el investigador o el paciente sometido a la investigación, sean tan bajos como sea razonablemente posible, tomando en cuenta los factores socio- económicos del medio en que se trabaja.

**ARTICULO 81.** En el examen o tratamiento que forme parte de un programa de investigación médica y que conlleve un beneficio neto para el paciente, la justificación del procedimiento se realizará con los mismos criterios de justificación que para una exposición médica de rutina. No obstante, dado el carácter experimental, dicha justificación se someterá a un escrutinio minucioso de manera individual, descartando otros métodos diagnósticos o terapéuticos susceptibles de evaluarse comparativamente.

**ARTICULO 82.** La irradiación deliberada de personal durante los procedimientos con propósitos de investigación que no persiga un beneficio directo a las personas



irradiadas, se efectuará únicamente por personas adecuadamente calificadas y adiestradas, y con el permiso respectivo de la institución donde se vaya a efectuar la irradiación, bajo la asesoría del Ente Nacional responsable de la protección radiológica en armonía con las normas vigentes de vigilancia y control radiológico.

**Hoja 17  
de 17**

**RESOLUCION NUMERO 8430 DE 1993 Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud.**

**ARTICULO 83.** El personal ocupacionalmente expuesto debe ser mayor de 18 años, y se tendrán en cuenta los límites de exposición ocupacional que determine la entidad nacional autorizada, con especial consideración en el caso de mujeres en edad fértil y embarazadas.

**PARAGRAFO.** Las mujeres embarazadas o en período de lactancia, no deberán trabajar en lugares de alto riesgo de incorporación de materiales radioactivos.

**ARTICULO 84.** Se debe informar a las personas, incluidas en el procedimiento, sobre el riesgo de la irradiación a que se someterán, para que su participación sea bajo su libre voluntad y con conocimiento de causa. Es necesario el Consentimiento Informado de los familiares o del responsable legal cuando el sujeto de la investigación no esté en condiciones de decidir sobre su aceptación.

**ARTICULO 85.** Estas investigaciones deben someterse a evaluación individual, seguida de un plan de procedimientos y un protocolo final aprobado por la autoridad competente en la materia, que las analice exhaustivamente desde el punto de vista de la radioprotección y de la condición de verdaderos voluntarios de las personas que no van a recibir un beneficio neto del procedimiento, puesto que no se puede fijar límites de dosis especiales en estos casos.

**ARTICULO 86.** Se prohíbe el uso de radiaciones ionizantes con carácter de investigación en mujeres embarazadas y menores de edad, y se restringe a estudios específicos previos a la investigación en mujeres en edad reproductiva.

**PARAGRAFO.** En los anteriores casos se podrá hacer reconsideración al tratarse de procedimientos terapéuticos en procesos patológicos considerados especiales por su pronóstico o por sus características, con la previa autorización escrita de la persona involucrada, o del familiar, o persona legalmente responsable.

**TITULO V. LA INVESTIGACION BIOMEDICA  
CON ANIMALES.**

**ARTICULO 87.** En toda investigación en la que los animales sean sujeto de estudio deberán tenerse en cuenta, además de las disposiciones determinadas en la Ley 84 de 1989, las siguientes:

- a) Siempre que sean apropiados, deben usarse métodos tales como modelos matemático, simulación en computador y sistemas biológicos in vitro.
- b) La experimentación en animales solamente se debe realizar después de estudiar su importancia para la salud humana o animal y para el avance del conocimiento biológico.
- c) Los animales seleccionados para la experimentación deben ser de una especie y calidad apropiada, y utilizar el mínimo número requerido para obtener resultados científicamente válidos.
- d) Solamente se emplearán animales adquiridos legalmente y se mantendrán en condiciones adecuadas y que cumplan con las reglamentaciones sanitarias vigentes.
- e) Los investigadores y demás personal nunca deben dejar de tratar a los animales como seres sensibles y deben considerar como un imperativo ético el cuidado y uso apropiado y evitar o minimizar el discomfort, la angustia y el dolor.
- f) Los investigadores deben presumir, qué procedimientos que causarían dolor en seres humanos también causen dolor en otras especies vertebradas, aún cuando todavía falta

**Hoja 18  
de 18**

**RESOLUCION NUMERO 8430 DE 1993 Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud.**

mucho por saber sobre la percepción del dolor en los animales.

- g) Todo procedimiento, que pueda causar en los animales más que un dolor o una angustia momentánea o mínima, debe ser realizado con sedación, analgesia o anestesia apropiada y conforme con la práctica veterinaria aceptada. No se deben realizar procedimientos quirúrgicos o dolorosos en animales no anestesiados, paralizados por agentes químicos.

La eutanasia de los animales se efectuará con anestésicos apropiados, aprobados por la asociación veterinaria.

- h) Cuando se requiera apartarse de lo establecido en el inciso anterior, la decisión no debe ser tomada solamente por el investigador directamente involucrado, sino que debe ser tomada por el Comité de Ética, establecido por la ley 84 de 1989. Estas excepciones no deben hacerse solamente con fines de demostración o enseñanza.

- i) Al final del experimento, o cuando sea apropiado durante el mismo, los animales que puedan sufrir dolor crónico o severo, angustia, discomfort o invalidez que no pueda ser mitigada, deben ser sacrificados sin dolor.

j) Los animales mantenidos con propósitos biomédicos deben tenerse en las mejores condiciones de vida, de ser posible bajo la supervisión de veterinarios con experiencia en animales de laboratorio. En todo caso se debe disponer de cuidado veterinario cuando sea requerido.

k) El director del instituto, departamento o unidad donde se usen animales es el responsable de asegurar que los investigadores y demás personal tengan calificación apropiada o experiencia para realizar procedimientos en animales. Debe proporcionar oportunidades adecuadas de entrenamiento en servicio que incluya la preocupación por un trato humano y apropiado para con los animales que están bajo su cuidado.

**ARTICULO 88.** El uso de animales en la investigación, enseñanza y ensayos es aceptado solamente cuando promete contribuir a la comprensión y avance del conocimiento de los principios fundamentales biológicos o al desarrollo de mejores medios para la protección de la salud y el bienestar tanto del hombre como del animal.

**ARTICULO 89.** Los animales deben ser utilizados, en caso que el investigador haya descartado otras alternativas, para tal fin se sigue el principio de Russell Burch "3R", remplazo, reducción y refinamiento.

**ARTICULO 90.** Los bioterios deberán estar de acuerdo con la especie, conformación corporal, hábitos, preferencias posturales y características locomotoras de los animales, para proporcionarles comodidad, excepto cuando las variables experimentales justifiquen otras situaciones.

**ARTICULO 91.** Los bioterios de producción o mantenimiento crónico serán supervisados por el personal profesional calificado y competente en la materia y deberán permitir el crecimiento, maduración, reproducción y comportamiento normal de los animales, de conformidad con las normas que la propia institución emita.

**ARTICULO 92.** El director de la institución donde se realice investigación en animales, deberá establecer y vigilar el cumplimiento de las medidas de seguridad para el cuidado y manejo de los animales, así como las medidas de profilaxis y vacunación necesarias para la protección del personal ocupacionalmente expuesto.

**ARTICULO 93.** El director de la institución donde se realice investigación en animales, deberá vigilar, ordenar o ejecutar, se tengan en cuenta las siguientes medidas de seguridad, según el caso:

**Hoja 19  
de 19**

**RESOLUCION NUMERO 8430 DE 1993** Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud.

a)  
Aislamiento.  
nto.

- b) La cuarentena.
- c) La observación personal.
- d) La vacunación de personas.
- e) La vacunación de animales, en cuanto esté referida a la salud humana.
- f) La destrucción o control de insectos y otra fauna, transmisora y nociva, en cuanto esté referida a la salud humana.
- g) La suspensión de trabajos o servicios.
- h) El aseguramiento y destrucción de objetos o productos o substancias.
- i) Desalojo de casas, edificios, establecimientos y en general de cualquier predio.
- j) La prohibición del uso de ciertas especies, y
- k) Las demás de índole sanitaria que determine este Ministerio o entidad competente de su nivel, que puedan evitar que se causen o continúen causando riesgos o daños a la salud.

**ARTICULO 94.** La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

PUBLIQUESE Y  
CUMPLASE

Dada en Santafé de Bogotá D.C. a los cuatro días del mes de octubre de mil novecientos noventa y tres.

**Anexos D. Suma de resultados 120 puntuación.**

|          | Datos empleados |      |                |              |                   |       |
|----------|-----------------|------|----------------|--------------|-------------------|-------|
|          | Sexo            | Edad | Si tiene Hijos | Estado Civil | Nivel de estudios | Cargo |
| Sujeto 1 | 2               | 53   | 2              | 1            | 4                 | 5     |
| Sujeto 2 | 2               | 29   | 1              | 2            | 5                 | 18    |
| Sujeto 3 | 2               | 23   | 2              | 1            | 4                 | 5     |
| Sujeto 4 | 2               | 48   | 1              | 2            | 4                 | 3     |
| Sujeto 5 | 1               | 42   | 1              | 1            | 4                 | 2     |
| Sujeto 6 | 1               | 25   | 2              | 1            | 5                 | 7     |
| Sujeto 7 | 1               | 36   | 2              | 1            | 3                 | 4     |
| Sujeto 8 | 1               | 47   | 1              | 1            | 4                 | 4     |

### Anexos E. Datos de los resultados más relevantes al detalle.

Los siguientes son resultados obtenidos de la investigación realizada por medio de la encuesta aplicada a 25 personas de las cuales 13 son mujeres y 12 son hombres. Esta información recolectada fue tabulada con el programa IBM SPSS el cual la suma de la puntuación total da como resultado en las puntuaciones mayores de 120 es un resultado de motivación intrínseca lo contrario de las puntuaciones que están por debajo de 120 sería un resultado enfocado hacia la motivación extrínseca.

|   | AU          | AV          | AW          | AX          | AY            | AZ |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|----|
|   | Pregunta 37 | Pregunta 38 | Pregunta 39 | Pregunta 40 | Total +/- 120 |    |
| 5 | 5           | 5           | 5           | 5           | 148           |    |
| 5 | 4           | 5           | 5           | 5           | 166           |    |
| 4 | 4           | 4           | 4           | 4           | 159           |    |
| 3 | 2           | 4           | 4           | 4           | 125           |    |
| 5 | 5           | 5           | 5           | 5           | 148           |    |
| 4 | 4           | 5           | 5           | 3           | 171           |    |
| 5 | 5           | 5           | 5           | 5           | 128           |    |
| 1 | 5           | 1           | 5           | 1           | 110           |    |
| 5 | 5           | 4           | 4           | 1           | 172           |    |
| 4 | 3           | 4           | 3           | 4           | 135           |    |
| 5 | 5           | 5           | 5           | 5           | 167           |    |
| 5 | 5           | 5           | 1           | 5           | 147           |    |
| 5 | 4           | 5           | 5           | 3           | 152           |    |
| 5 | 5           | 3           | 5           | 3           | 133           |    |
| 5 | 4           | 5           | 5           | 4           | 140           |    |
| 5 | 5           | 3           | 3           | 5           | 128           |    |
| 5 | 4           | 5           | 5           | 5           | 155           |    |
| 3 | 4           | 5           | 4           | 2           | 134           |    |
| 5 | 3           | 5           | 4           | 3           | 148           |    |
| 1 | 5           | 5           | 5           | 5           | 132           |    |
| 5 | 5           | 5           | 3           | 3           | 150           |    |
| 3 | 5           | 4           | 4           | 1           | 138           |    |
| 5 | 3           | 5           | 5           | 3           | 142           |    |
| 5 | 5           | 5           | 5           | 5           | 158           |    |
| 4 | 4           | 4           | 4           | 4           | 144           |    |

Las preguntas de la 1-40 tienen una estadística de fiabilidad de Alfa de Cronbach de ,715. En términos generales se realiza de forma orientativa, aunque realmente el instrumento no tiene una fiabilidad muy alta, y los resultados obtenidos no son muy significativos. Esto se debe a que son pocos el número de encuestados y a que el instrumento de medida utilizado es de construcción propia y no ha sido avalado previamente por análisis factoriales.

#### **Estadísticas de fiabilidad**

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,715             | 40             |

En términos generales se destacaron 5 preguntas de valoración del ambiente laboral y valoración de relación jefe/supervisor-trabajador en el cual se observa que la mayoría de las personas respecto a la escala puntuaron valores altos en estos ámbitos. Se obtuvieron mayor número de resultados inclinados hacia la motivación intrínseca, con esta puntuación podemos concluir que existe mayor afinidad por esta motivación. Relacionando tanto lo que cada uno quiere o idealiza como trabajador, con lo que la organización les está dando.

#### **Puntuación alta**

- Tengo un contrato indefinido/fijo en vez de estar vinculado por una empresa temporal 4,64
- Encuentro mi sitio de trabajo limpio en vez de encontrarlo desorganizado y sucio 4,60
- Tengo un espacio adecuado para realizar el trabajo en vez de un espacio grande y subutilizado 4,60

- Con compañerismo en vez de competencia constante con los compañeros. 4,60
- Me permitiera exponer ideas de mejora en cuanto mis labores en vez de solicitar ideas nuevas de entidades externas a la empresa. 4,48

Por otra parte, se destacaron 5 de las preguntas con más baja puntuación en relación con la valoración de recompensas, donde se evidencia que las personas encuestadas en esta categoría dan respuestas que están enfocadas hacia la motivación extrínseca es decir esta motivación es más importante para los encuestados con respecto a este ámbito.

#### Puntuación baja

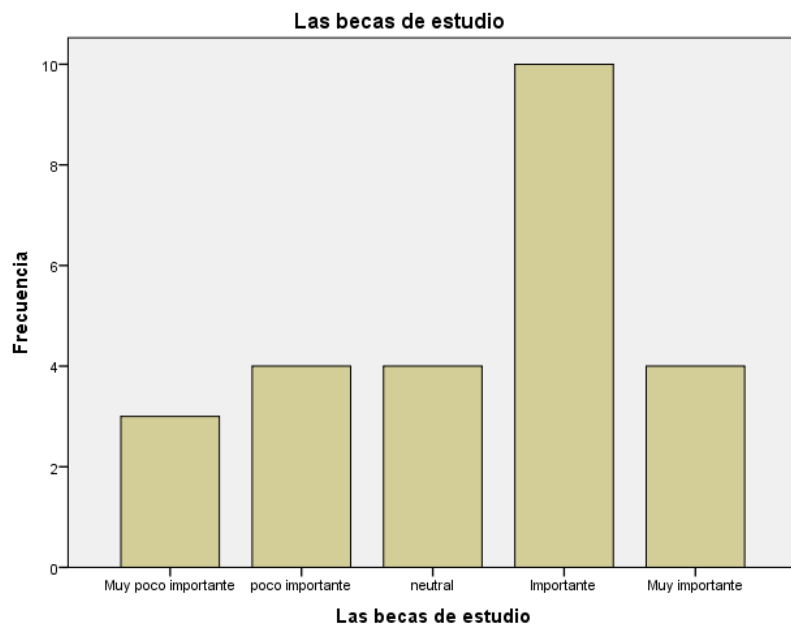
- Más tiempo de almuerzo en vez de bonificaciones 1,76
- El crecimiento profesional en vez del crecimiento de la empresa 2,12
- Una actividad lúdica con familiares en vez de auxilio de educación 2,12
- Reforzar las relaciones interpersonales en vez de mi crecimiento personal 2,36
- Auxilios o bonos en vez de una retribución salarial extra. 2,44

El Alfa de Cronbach solo se pudo aplicar a la primera parte del instrumento desde la pregunta 1 a la 40. La segunda parte del instrumento no se puede analizar por medio de este método, puesto que, la forma en la que se le está preguntando al entrevistado es diferente y este conlleva un comportamiento distinto al momento de responder.

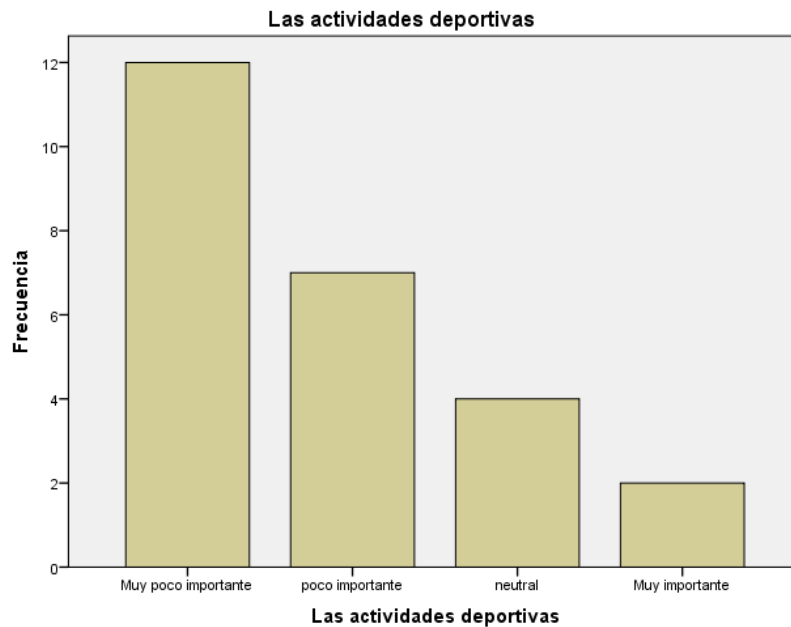
### **Segunda parte de resultados**

Las preguntas de la 41 a la 55 clasificación de resultados.

Con respecto a la pregunta “Si me diera a elegir mi empresa yo personalmente priorizaría” se destacan:



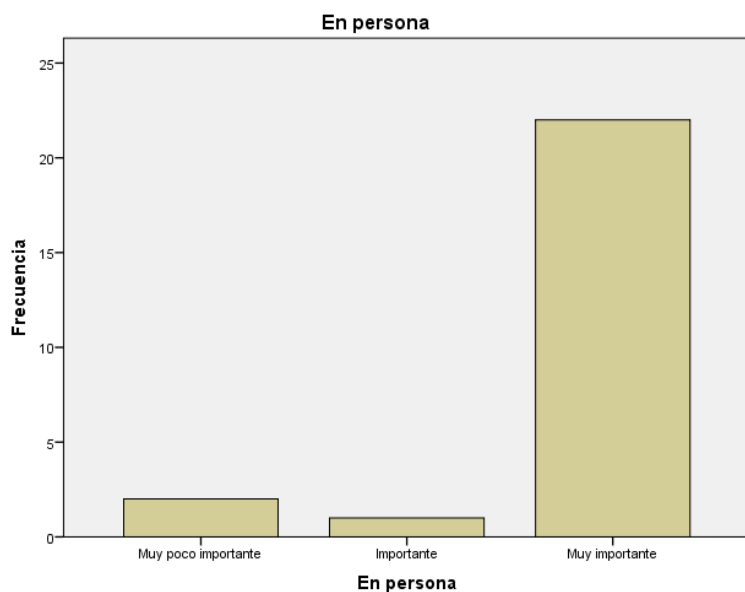
En esta pregunta 14 personas responden como importante y muy importante las becas de estudio.



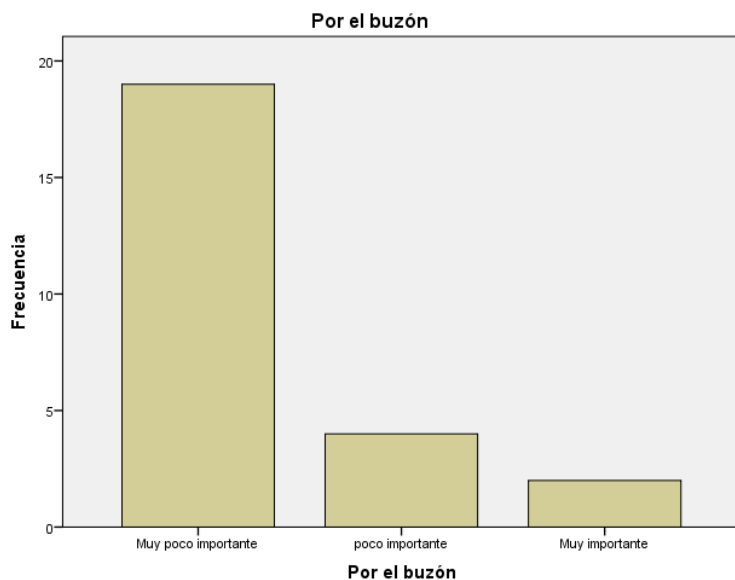
Las actividades deportivas son calificadas como muy poco importantes un total de 19 personas dan esta respuesta.



Con respecto a la pregunta “Prefiero que la comunicación con mis jefes sea” se destaca:

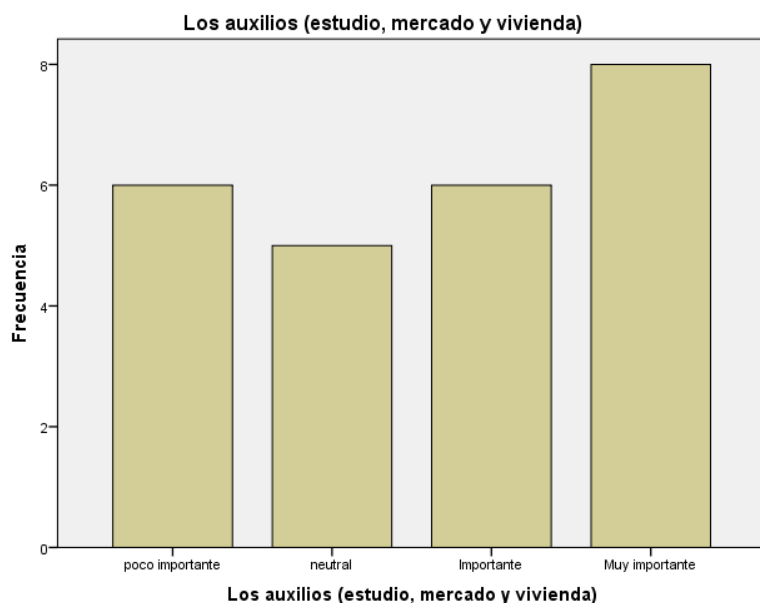


En esta pregunta 23 personas de los encuestados consideran muy importante la comunicación en persona por parte de sus jefes.

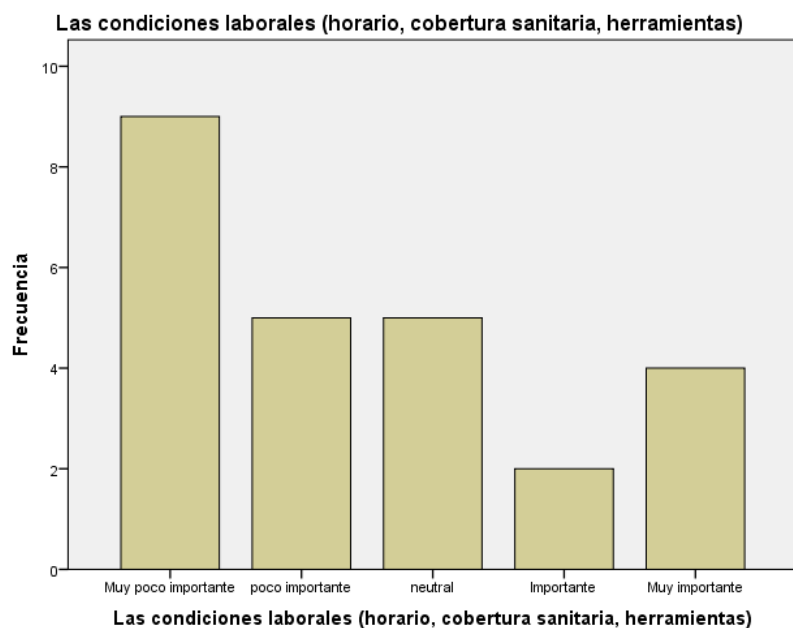


En cuanto a la comunicación en la organización los encuestados opinan que el buzón es poco importante a la hora de comunicarse. Puesto que hay 23 personas que evalúan entre muy poco y poco importante

Con respecto a la pregunta “Dentro de la empresa quisiera que priorizaran la mejora en” se destaca



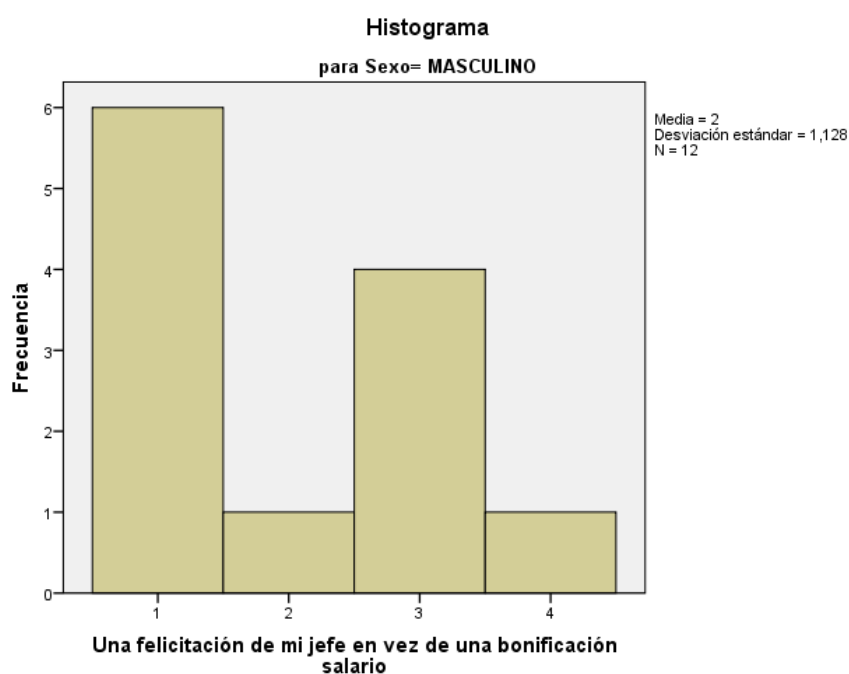
Los beneficios como estudio, mercado y vivienda para la mayoría del personal encuestado son muy importante. Puesto que 14 personas de 25 lo valoran como importante y muy importante.



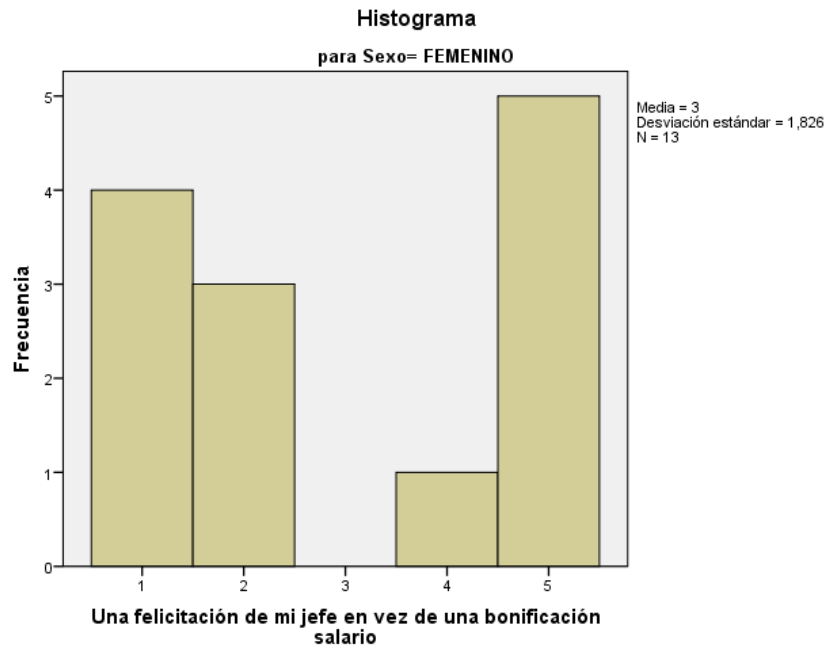
Para 14 personas de los encuestados las condiciones laborales son calificadas como muy poco importantes siendo el porcentaje mal alto.

Según las variables categorías encontramos que referente al género los porcentajes son: Porcentaje masculino 48% con un total de 12 hombres y un porcentaje femenino 52% que serían un total de 13 mujeres.

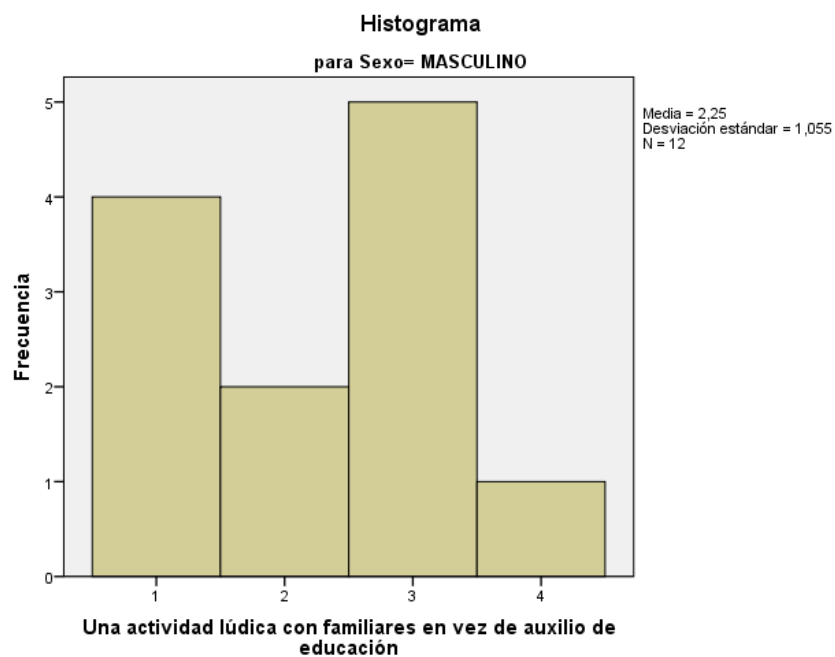
En comparación de géneros encontramos:



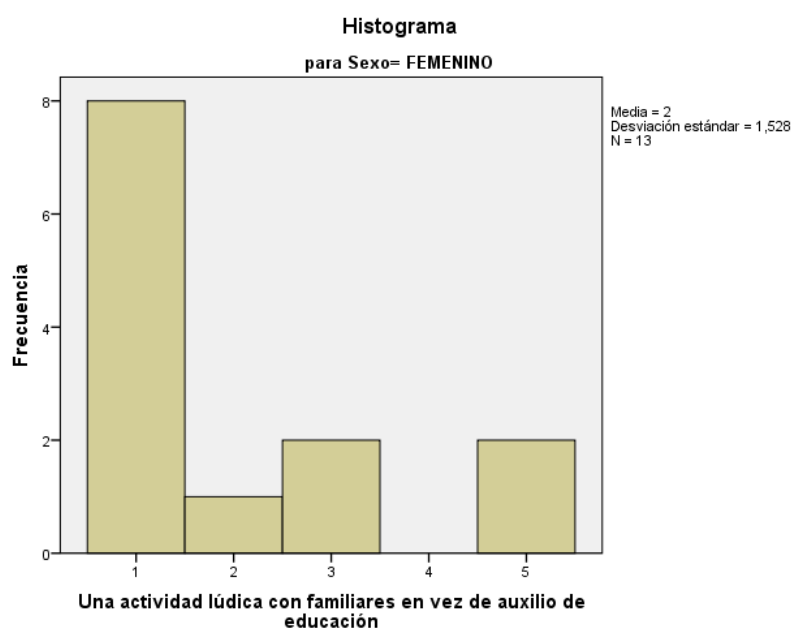
En este apartado el personal masculino respondió que es muy poco importante una felicitación por parte de su jefe.



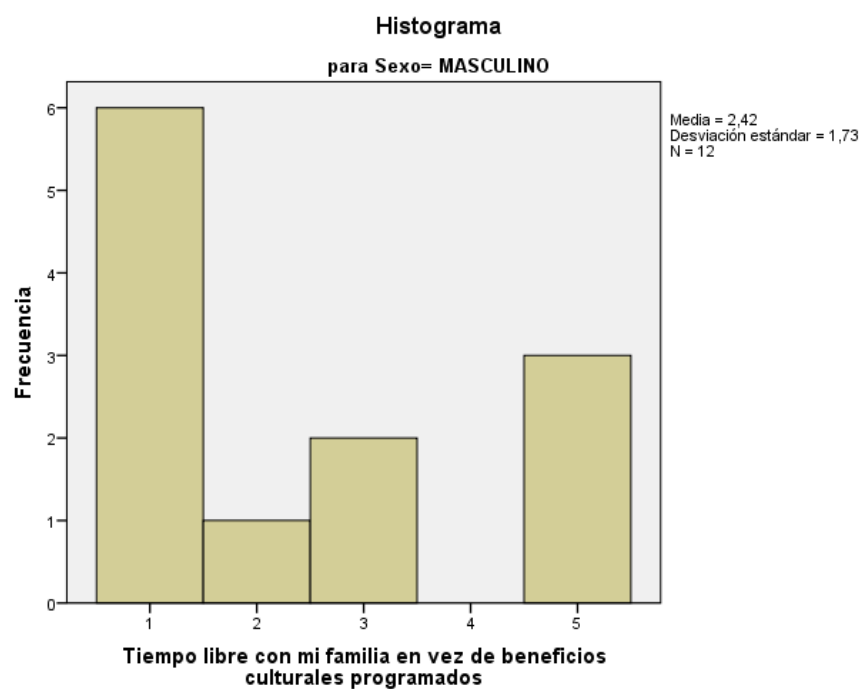
El resultado por parte del personal femenino va enfocado hacia que para ellas es más importante una felicitación por parte de su jefe.



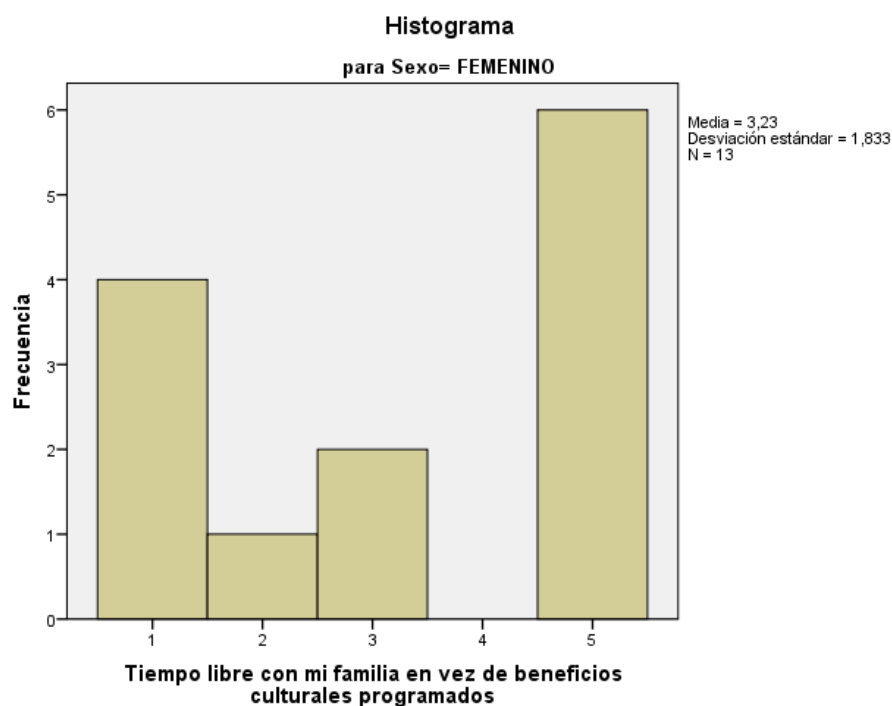
En este ítem para el género masculino es de resaltar las actividades lúdicas como importantes, en comparación con los auxilios de educación.



Para el género femenino encuestado es muy poco importante las actividades lúdicas.



Para esta pregunta por parte del género masculino es poco importante el tiempo libre en familia.



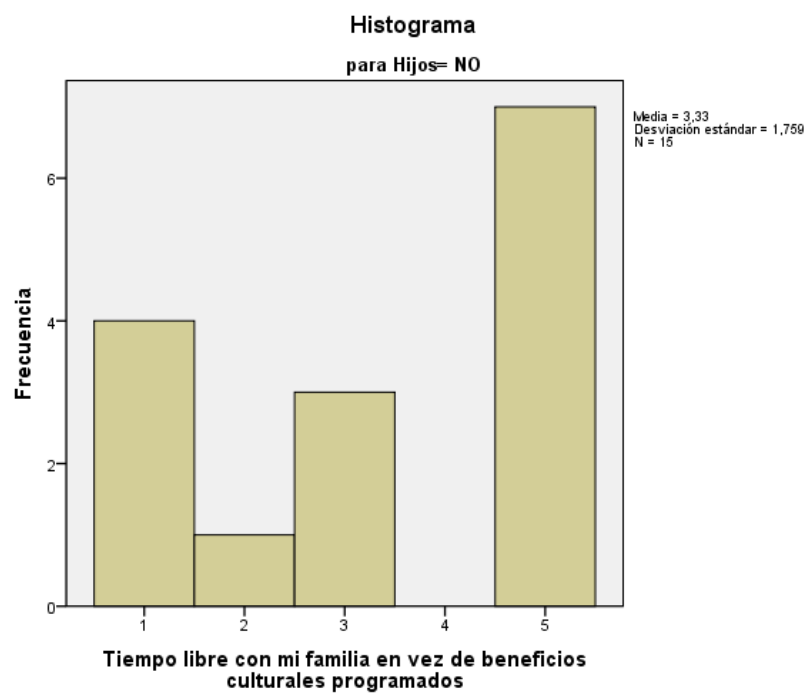
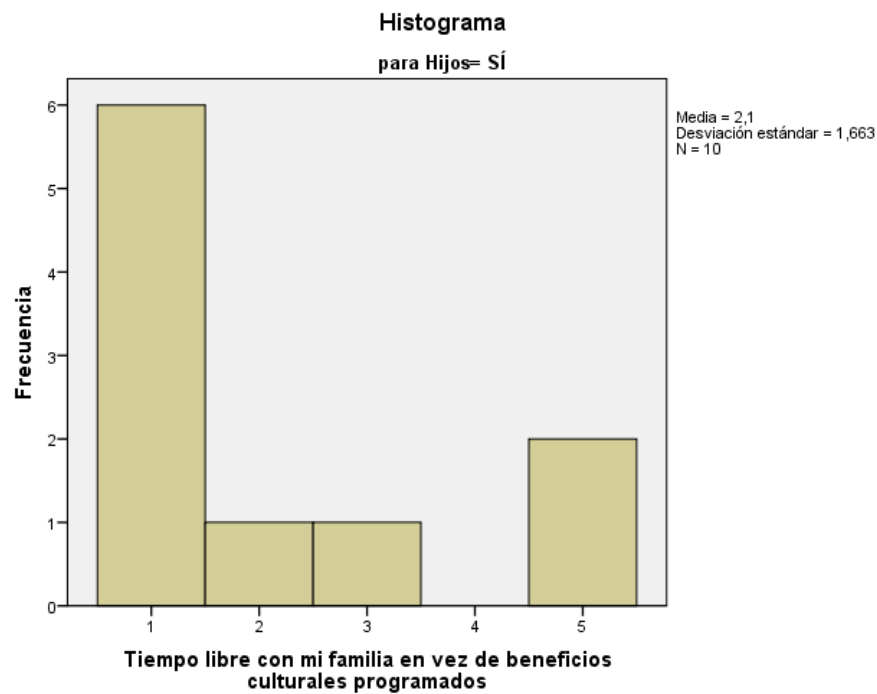
Para el personal femenino el tiempo libre con la familia es de gran importancia.

### **Referente a si tienen hijos:**

Porcentaje con hijos 40% 10 personas

Porcentaje sin hijos 60% 15 personas

En esta categoría se observó una variación en las respuestas de los encuestados en preguntas que tiene que ver con las actividades en familia vs otros beneficios. Dejando en evidencia que las persona con hijos consideran de gran importancia los encuentros familiares dando un resultado de grado alto de motivación intrínseca, lo contrario de los que no tiene hijos se enfocan más hacia las bonificaciones económicas y otros beneficios dando mayor importancia a la motivación extrínseca por esta parte.

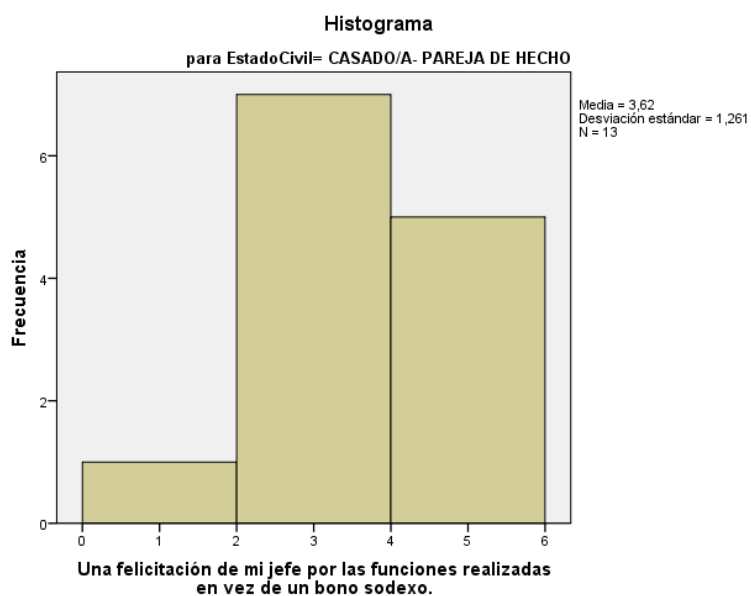
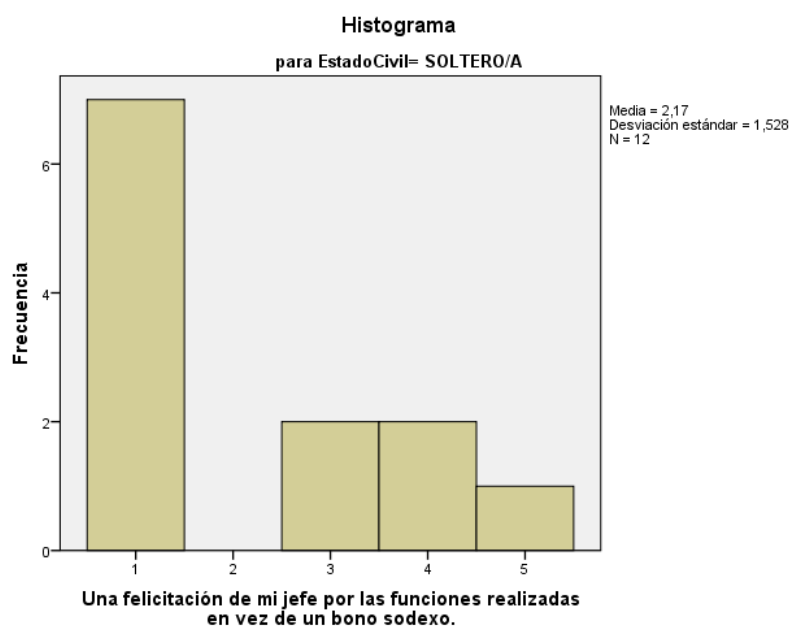


## Estado civil

Solteros 48% 12 personas

Casados/Pareja de hecho 52% 13 personas

En este apartado se observa una diferencia de respuesta en cuanto a estado civil las personas solteras señalan como muy poco importante una felicitación de su jefe, mientras que para las personas casadas/Pareja de hecho lo califican como importante y muy importante.





### Nivel de estudios alcanzados:

Secundaria 8%

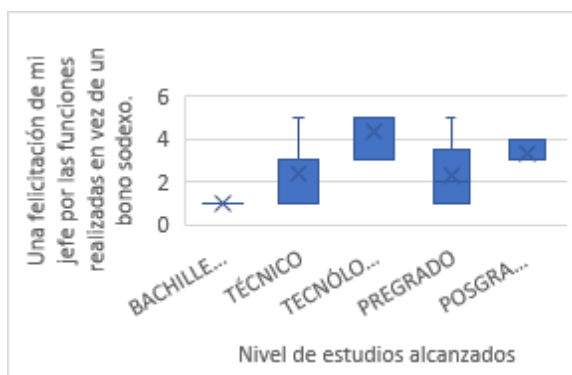
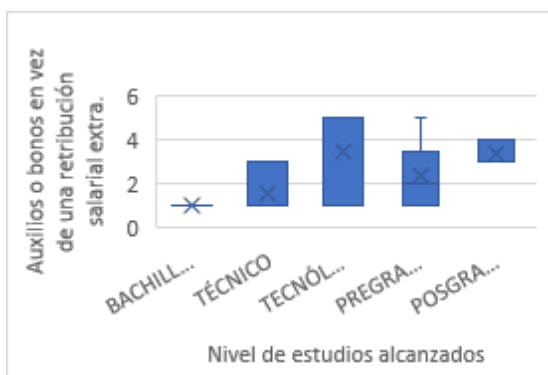
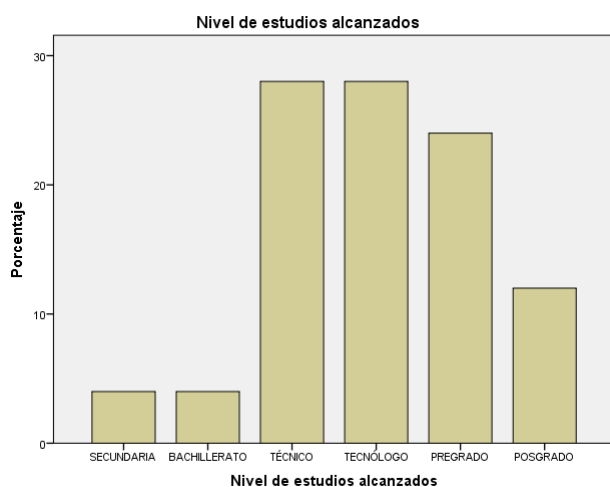
Técnico 28%

Tecnólogos 28%

Pregrado 24%

Posgrado 12%

La mayoría de la población encuestada tienen nivel de estudios técnico y tecnólogos, posgrado solo 3 personas y 2 personas inferiores a técnicos.

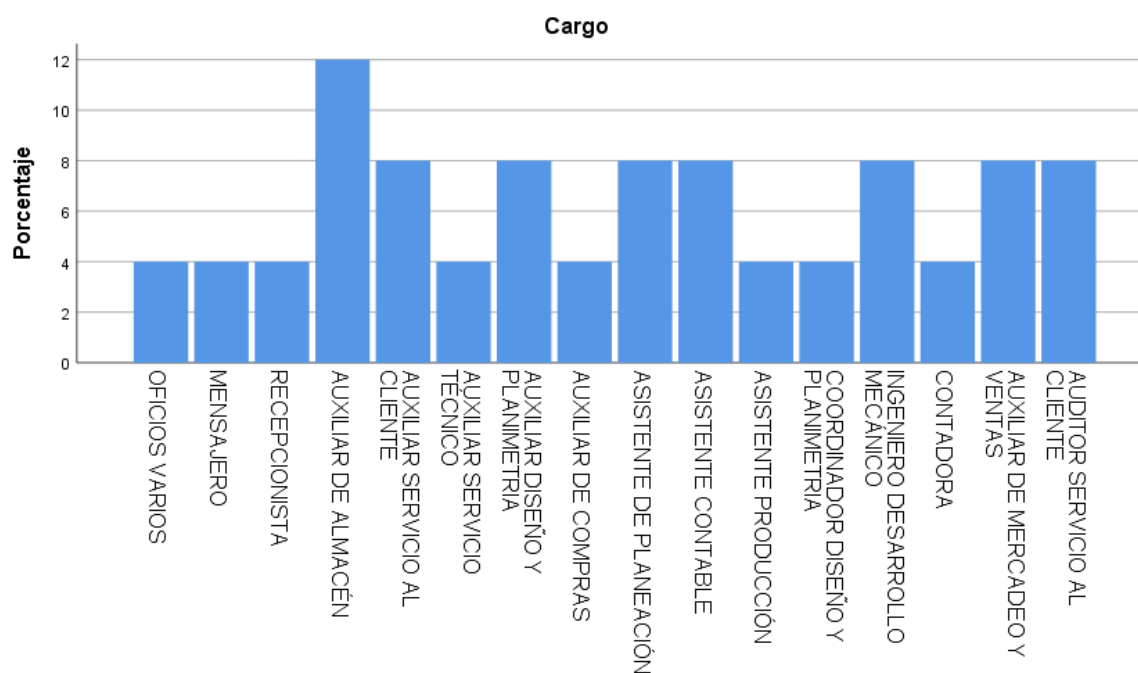


En la gráfica anterior se puede observar que a menor nivel de estudios se obtiene un tipo de respuesta de preferencia de motivación extrínseca, mientras que a mayor nivel de

estudios hay un índice más alto de inclinación hacia la motivación intrínseca, es decir en las preguntas en particular las personas que son de nivel académico bachiller prefieren una retribución extra de salario y un bono Sodexo en vez de una felicitación del jefe lo contrario de los encuestado que poseen nivel académico tecnólogos y posgrados.

## Cargo

Para este ítem no se encontraron suficientes datos estadísticos para analizar la información debido a los diferentes cargos existentes, según la significancia de beta se ven más personas en áreas de jefes y auxiliares de los demás datos no se observan datos relevantes.



## Edad, años en el sector, años empresa y años en el cargo - significancia

### Edad

Valoración de la relación jefe/supervisor – trabajador

|                                                                                                                |               |               |         |      |      |       |      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|---------|------|------|-------|------|
| Brindar información oportuna y clara sobre las actividades a realizar en vez de programas de formación externa | entre 22 y 29 | entre 30 y 39 | ,714    | ,642 | ,547 | -,97  | 2,40 |
|                                                                                                                |               | 40 o superior | -,886   | ,611 | ,367 | -2,49 | ,72  |
|                                                                                                                | entre 30 y 39 | entre 22 y 29 | -,714   | ,642 | ,547 | -2,40 | ,97  |
|                                                                                                                |               | 40 o superior | -1,600* | ,588 | ,041 | -3,14 | -,06 |
|                                                                                                                | 40 o superior | entre 22 y 29 | ,886    | ,611 | ,367 | -,72  | 2,49 |
|                                                                                                                |               | entre 30 y 39 | 1,600*  | ,588 | ,041 | ,06   | 3,14 |

Si me dieran a elegir mi empresa yo personalmente priorizaría:

|                           |               |               |         |      |      |       |      |
|---------------------------|---------------|---------------|---------|------|------|-------|------|
| Los encuentros familiares | entre 22 y 29 | entre 30 y 39 | 1,214   | ,574 | ,130 | -,29  | 2,72 |
|                           |               | 40 o superior | -,486   | ,546 | ,678 | -1,92 | ,95  |
|                           | entre 30 y 39 | entre 22 y 29 | -1,214  | ,574 | ,130 | -2,72 | ,29  |
|                           |               | 40 o superior | -1,700* | ,526 | ,014 | -3,08 | -,32 |
|                           | 40 o superior | entre 22 y 29 | ,486    | ,546 | ,678 | -,95  | 1,92 |
|                           |               | entre 30 y 39 | 1,700*  | ,526 | ,014 | ,32   | 3,08 |

Prefiero que la comunicación con mi jefe sea:

|                              |               |               |         |      |      |       |      |
|------------------------------|---------------|---------------|---------|------|------|-------|------|
| En evaluaciones de desempeño | entre 22 y 29 | entre 30 y 39 | 1,054*  | ,382 | ,038 | ,05   | 2,06 |
|                              |               | 40 o superior | ,829    | ,364 | ,097 | -,13  | 1,78 |
|                              | entre 30 y 39 | entre 22 y 29 | -1,054* | ,382 | ,038 | -2,06 | -,05 |
|                              |               | 40 o superior | -,225   | ,350 | ,815 | -1,14 | ,69  |
|                              | 40 o superior | entre 22 y 29 | -,829   | ,364 | ,097 | -1,78 | ,13  |
|                              |               | entre 30 y 39 | ,225    | ,350 | ,815 | -,69  | 1,14 |
| Por el buzón                 | entre 22 y 29 | entre 30 y 39 | 1,429*  | ,509 | ,035 | ,09   | 2,77 |
|                              |               | 40 o superior | 1,229   | ,485 | ,060 | -,04  | 2,50 |
|                              | entre 30 y 39 | entre 22 y 29 | -1,429* | ,509 | ,035 | -2,77 | -,09 |
|                              |               | 40 o superior | -,200   | ,467 | ,913 | -1,43 | 1,03 |
|                              | 40 o superior | entre 22 y 29 | -1,229  | ,485 | ,060 | -2,50 | ,04  |
|                              |               | entre 30 y 39 | ,200    | ,467 | ,913 | -1,03 | 1,43 |

## Años en el sector

### Valoración creatividad e iniciativa

|                                                                              |               |               |         |      |      |       |      |
|------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|---------|------|------|-------|------|
| Tengo ánimo y buena energía en vez de recursos para realizar las actividades | entre 1 y 4   | entre 5 y 8   | -,595   | ,383 | ,506 | -1,76 | ,57  |
|                                                                              |               | entre 9 y 12  | -1,143* | ,368 | ,044 | -2,26 | -,02 |
|                                                                              |               | 13 o superior | -1,429* | ,404 | ,018 | -2,65 | -,20 |
|                                                                              | entre 5 y 8   | entre 1 y 4   | ,595    | ,383 | ,506 | -,57  | 1,76 |
|                                                                              |               | entre 9 y 12  | -,548   | ,383 | ,574 | -1,71 | ,62  |
|                                                                              |               | 13 o superior | -,833   | ,417 | ,292 | -2,10 | ,43  |
|                                                                              | entre 9 y 12  | entre 1 y 4   | 1,143*  | ,368 | ,044 | ,02   | 2,26 |
|                                                                              |               | entre 5 y 8   | ,548    | ,383 | ,574 | -,62  | 1,71 |
|                                                                              |               | 13 o superior | -,286   | ,404 | ,917 | -1,51 | ,94  |
|                                                                              | 13 o superior | entre 1 y 4   | 1,429*  | ,404 | ,018 | ,20   | 2,65 |
|                                                                              |               | entre 5 y 8   | ,833    | ,417 | ,292 | -,43  | 2,10 |
|                                                                              |               | entre 9 y 12  | ,286    | ,404 | ,917 | -,94  | 1,51 |

### Valoración de las recompensas

|                                                    |               |               |        |      |       |       |      |
|----------------------------------------------------|---------------|---------------|--------|------|-------|-------|------|
| El crecimiento de la empresa en vez de incentivos. | entre 1 y 4   | entre 5 y 8   | ,976   | ,616 | ,489  | -,89  | 2,85 |
|                                                    |               | entre 9 y 12  | 0,000  | ,592 | 1,000 | -1,80 | 1,80 |
|                                                    |               | 13 o superior | 2,743  | ,648 | ,004  | ,77   | 4,71 |
|                                                    | entre 5 y 8   | entre 1 y 4   | -,976  | ,616 | ,489  | -2,85 | ,89  |
|                                                    |               | entre 9 y 12  | -,976  | ,616 | ,489  | -2,85 | ,89  |
|                                                    |               | 13 o superior | 1,767  | ,670 | ,105  | -,27  | 3,80 |
|                                                    | entre 9 y 12  | entre 1 y 4   | 0,000  | ,592 | 1,000 | -1,80 | 1,80 |
|                                                    |               | entre 5 y 8   | ,976   | ,616 | ,489  | -,89  | 2,85 |
|                                                    |               | 13 o superior | 2,743  | ,648 | ,004  | ,77   | 4,71 |
|                                                    | 13 o superior | entre 1 y 4   | -2,743 | ,648 | ,004  | -4,71 | -,77 |
|                                                    |               | entre 5 y 8   | -1,767 | ,670 | ,105  | -3,80 | ,27  |
|                                                    |               | entre 9 y 12  | -2,743 | ,648 | ,004  | -4,71 | -,77 |

## Valoración del ambiente laboral

|                                                                                         |               |               |        |      |      |       |      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|--------|------|------|-------|------|
| Nos mejoran las herramientas de trabajo en vez de seguir con las herramientas actuales. | entre 1 y 4   | entre 5 y 8   | ,762   | ,731 | ,781 | -1,46 | 2,98 |
|                                                                                         |               | entre 9 y 12  | -,571  | ,702 | ,881 | -2,70 | 1,56 |
|                                                                                         |               | 13 o superior | 1,829  | ,769 | ,163 | -,51  | 4,16 |
|                                                                                         | entre 5 y 8   | entre 1 y 4   | -,762  | ,731 | ,781 | -2,98 | 1,46 |
|                                                                                         |               | entre 9 y 12  | -1,333 | ,731 | ,368 | -3,55 | ,89  |
|                                                                                         |               | 13 o superior | 1,067  | ,796 | ,623 | -1,35 | 3,48 |
|                                                                                         | entre 9 y 12  | entre 1 y 4   | ,571   | ,702 | ,881 | -1,56 | 2,70 |
|                                                                                         |               | entre 5 y 8   | 1,333  | ,731 | ,368 | -,89  | 3,55 |
|                                                                                         |               | 13 o superior | 2,400  | ,769 | ,042 | ,06   | 4,74 |
|                                                                                         | 13 o superior | entre 1 y 4   | -1,829 | ,769 | ,163 | -4,16 | ,51  |
|                                                                                         |               | entre 5 y 8   | -1,067 | ,796 | ,623 | -3,48 | 1,35 |
|                                                                                         |               | entre 9 y 12  | -2,400 | ,769 | ,042 | -4,74 | -,06 |

## Años en la empresa

## Valoración del ambiente laboral

|                                                                              |               |               |        |      |      |       |      |
|------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|--------|------|------|-------|------|
| Ingresa una persona nueva en vez de continuar con los trabajadores antiguos. | entre 1 y 3   | entre 4 y 6   | -,571  | ,769 | ,906 | -2,91 | 1,76 |
|                                                                              |               | entre 7 y 9   | 1,429  | ,682 | ,254 | -,64  | 3,50 |
|                                                                              |               | 10 o superior | 2,054  | ,635 | ,034 | ,13   | 3,98 |
|                                                                              | entre 4 y 6   | entre 1 y 3   | ,571   | ,769 | ,906 | -1,76 | 2,91 |
|                                                                              |               | entre 7 y 9   | 2,000  | ,792 | ,127 | -,40  | 4,40 |
|                                                                              |               | 10 o superior | 2,625  | ,751 | ,020 | ,34   | 4,91 |
|                                                                              | entre 7 y 9   | entre 1 y 3   | -1,429 | ,682 | ,254 | -3,50 | ,64  |
|                                                                              |               | entre 4 y 6   | -2,000 | ,792 | ,127 | -4,40 | ,40  |
|                                                                              |               | 10 o superior | ,625   | ,662 | ,827 | -1,39 | 2,64 |
|                                                                              | 10 o superior | entre 1 y 3   | -2,054 | ,635 | ,034 | -3,98 | -,13 |
|                                                                              |               | entre 4 y 6   | -2,625 | ,751 | ,020 | -4,91 | -,34 |
|                                                                              |               | entre 7 y 9   | -,625  | ,662 | ,827 | -2,64 | 1,39 |

|                                                                                      |               |               |         |      |      |       |      |
|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|---------|------|------|-------|------|
| Compañerismo al iniciar los proyectos en vez de sobrecargas por ganar bonificaciones | entre 1 y 3   | entre 4 y 6   | 1,321*  | ,407 | ,033 | ,09   | 2,56 |
|                                                                                      |               | entre 7 y 9   | ,071    | ,361 | ,998 | -1,02 | 1,17 |
|                                                                                      |               | 10 o superior | -,304   | ,336 | ,845 | -1,32 | ,72  |
|                                                                                      | entre 4 y 6   | entre 1 y 3   | -1,321* | ,407 | ,033 | -2,56 | -,09 |
|                                                                                      |               | entre 7 y 9   | -1,250  | ,419 | ,055 | -2,52 | ,02  |
|                                                                                      |               | 10 o superior | -1,625* | ,397 | ,006 | -2,83 | -,42 |
|                                                                                      | entre 7 y 9   | entre 1 y 3   | -,071   | ,361 | ,998 | -1,17 | 1,02 |
|                                                                                      |               | entre 4 y 6   | 1,250   | ,419 | ,055 | -,02  | 2,52 |
|                                                                                      |               | 10 o superior | -,375   | ,350 | ,767 | -1,44 | ,69  |
|                                                                                      | 10 o superior | entre 1 y 3   | ,304    | ,336 | ,845 | -,72  | 1,32 |
|                                                                                      |               | entre 4 y 6   | 1,625*  | ,397 | ,006 | ,42   | 2,83 |
|                                                                                      |               | entre 7 y 9   | ,375    | ,350 | ,767 | -,69  | 1,44 |

## Años en el cargo

### Valoración creatividad e iniciativa

|                                                                                                                          |               |               |         |      |      |       |      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|---------|------|------|-------|------|
| Me siento a gusto y puedo expresar libremente mis ideas en vez de hacer solo lo que me dicen y recibir el pago por esto. | entre 1 y 3   | entre 4 y 6   | 1,429   | ,606 | ,169 | -,41  | 3,27 |
|                                                                                                                          |               | entre 7 y 9   | ,229    | ,606 | ,986 | -1,61 | 2,07 |
|                                                                                                                          |               | 10 o superior | -,571   | ,536 | ,769 | -2,20 | 1,06 |
|                                                                                                                          | entre 4 y 6   | entre 1 y 3   | -1,429  | ,606 | ,169 | -3,27 | ,41  |
|                                                                                                                          |               | entre 7 y 9   | -1,200  | ,655 | ,364 | -3,19 | ,79  |
|                                                                                                                          |               | 10 o superior | -2,000* | ,590 | ,025 | -3,79 | -,21 |
|                                                                                                                          | entre 7 y 9   | entre 1 y 3   | -,229   | ,606 | ,986 | -2,07 | 1,61 |
|                                                                                                                          |               | entre 4 y 6   | 1,200   | ,655 | ,364 | -,79  | 3,19 |
|                                                                                                                          |               | 10 o superior | -,800   | ,590 | ,615 | -2,59 | ,99  |
|                                                                                                                          | 10 o superior | entre 1 y 3   | ,571    | ,536 | ,769 | -1,06 | 2,20 |
|                                                                                                                          |               | entre 4 y 6   | 2,000*  | ,590 | ,025 | ,21   | 3,79 |
|                                                                                                                          |               | entre 7 y 9   | ,800    | ,590 | ,615 | -,99  | 2,59 |

### Valoración de la relación jefe/supervisor – trabajador

|                                                                                                                                               |               |               |         |      |       |       |      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|---------|------|-------|-------|------|
| Me atiende personalmente mientras realizo mis actividades en vez de enviarle un mensaje por el correo empresarial con lo que llevo realizado. | entre 1 y 3   | entre 4 y 6   | 2,057*  | ,487 | ,004  | ,58   | 3,54 |
|                                                                                                                                               |               | entre 7 y 9   | -,143   | ,487 | ,993  | -1,62 | 1,34 |
|                                                                                                                                               |               | 10 o superior | -,018   | ,431 | 1,000 | -1,32 | 1,29 |
|                                                                                                                                               | entre 4 y 6   | entre 1 y 3   | -2,057* | ,487 | ,004  | -3,54 | -,58 |
|                                                                                                                                               |               | entre 7 y 9   | -2,200* | ,526 | ,005  | -3,80 | -,60 |
|                                                                                                                                               |               | 10 o superior | -2,075* | ,474 | ,003  | -3,51 | -,64 |
|                                                                                                                                               | entre 7 y 9   | entre 1 y 3   | ,143    | ,487 | ,993  | -1,34 | 1,62 |
|                                                                                                                                               |               | entre 4 y 6   | 2,200*  | ,526 | ,005  | ,60   | 3,80 |
|                                                                                                                                               |               | 10 o superior | ,125    | ,474 | ,995  | -1,31 | 1,56 |
|                                                                                                                                               | 10 o superior | entre 1 y 3   | ,018    | ,431 | 1,000 | -1,29 | 1,32 |
|                                                                                                                                               |               | entre 4 y 6   | 2,075*  | ,474 | ,003  | ,64   | 3,51 |
|                                                                                                                                               |               | entre 7 y 9   | -,125   | ,474 | ,995  | -1,56 | 1,31 |

En términos generales podemos observar que las preguntas donde se obtuvo diferencias en los resultados fueron entre las edades y años siguientes:

Nos arrojó que hay diferencia de opiniones entre las personas de 30 y 39 años con las de otras edades; las personas que tienen entre 13 o más años en el sector con respecto a los que llevan menores años; las personas que llevan entre 4 y 6 años; 10 o más años en la

empresa en la valoración del ambiente laboral respecto a otros grupos de años en empresa; Y las personas que llevan entre 4 y 6 años en el cargo con respecto a otras que llevan otros años. En conclusión, en estas edades y años tienen más afinidad por la motivación extrínseca, caso contrario de las personas que poseen un rango de años menores.

### **Valoración de las recompensas**

En este ítem de la encuesta se evidencia como resultado en las preferencias de los encuestados sobre el valor de las recompensas que quieren adquirir en su mayoría están enfocadas hacia la motivación extrínseca.

### **Valoración de la relación jefe/supervisor – trabajador**

En este ítem se evidencia como resultado que lo deseado por los encuestados por parte de sus superiores en el trabajo está enfocado hacia la motivación intrínseca.

### **Valoración del ambiente laboral**

En este ítem existe una variación de opinión ya que las respuestas obtenidas están enfocadas en ambas clases de motivación tanto intrínsecas como extrínsecas.

### **Valoración creatividad e iniciativa**

Para el personal encuestado en este ítem todas las respuestas obtenidas van directamente a la motivación intrínseca dejando como resultado que sus preferencias van hacia lograr objetivos internos de cada uno.

Como conclusión se analiza con todos los resultados generales que el mayor nivel de inclinación hacia la motivación intrínseca se nota en los grupos de género femenino, en personas con hijos, en personas casadas o unión libre, y en las personas de alto nivel de estudios. En todos los demás ámbitos y grupos incluyendo las personas que llevan varios

años en la empresa, años en sector, años en cargo y mayores edades superando los 30 se inclinan hacia la motivación extrínseca.

## **Anexos F. Fiabilidad Alfa de Cronbach.**

### **Escala: ALL VARIABLES**

#### **Resumen de procesamiento de casos**

|       |          | N  | %     |
|-------|----------|----|-------|
| Casos | Válido   | 25 | 100,0 |
|       | Excluido | 0  | ,0    |
|       | Total    | 25 | 100,0 |

#### **Estadísticas de fiabilidad**

|                  |                |
|------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,715             | 40             |

## **Anexos G. Resultados con valores más altos y bajos.**

#### **Notas**

|               |                                                                             |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| Salida creada | 24-JUL-2019 09:22:37                                                        |
| Comentarios   |                                                                             |
| Entrada       | Datos                                                                       |
|               | C:\Users\admin\Desktop\PROYECTO DE GRADO\SPSS\NUEVOSRESULTADO SPROYECTO.sav |

|                            |                                              |                                                                                                              |    |
|----------------------------|----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
|                            | Conjunto de datos activo                     | ConjuntoDatos1                                                                                               |    |
|                            | Filtro                                       | <ninguno>                                                                                                    |    |
|                            | Ponderación                                  | <ninguno>                                                                                                    |    |
|                            | Segmentar archivo                            | <ninguno>                                                                                                    |    |
|                            | N de filas en el archivo de datos de trabajo |                                                                                                              | 25 |
|                            | Entrada de matriz                            |                                                                                                              |    |
| Manejo de valores perdidos | Definición de perdidos                       | Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.                                       |    |
|                            | Casos utilizados                             | Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos para todas las variables en el procedimiento. |    |



|          |                                   |
|----------|-----------------------------------|
| Sintaxis | RELIABILITY                       |
|          | /VARIABLES=Pregunta1   Pregunta2  |
|          | Pregunta3   Pregunta4   Pregunta5 |
|          | Pregunta6 Pregunta7 Pregunta8     |
|          | Pregunta9 Pregunta10 Pregunta11   |
|          | Pregunta12 Pregunta13 Pregunta14  |
|          | Pregunta15 Pregunta16 Pregunta17  |
|          | Pregunta18 Pregunta19 Pregunta20  |
|          | Pregunta21 Pregunta22 Pregunta23  |
|          | Pregunta24 Pregunta25 Pregunta26  |
|          | Pregunta27 Pregunta28 Pregunta29  |
|          | Pregunta30 Pregunta31 Pregunta32  |
|          | Pregunta33 Pregunta34 Pregunta35  |
|          | Pregunta36 Pregunta37 Pregunta38  |
|          | Pregunta39 Pregunta40             |
|          | /SCALE('ALL VARIABLES') ALL       |
|          | /MODEL=ALPHA                      |
|          | /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE     |
|          | /SUMMARY=TOTAL           MEANS    |
|          | VARIANCE COV CORR.                |
| Recursos | Tiempo de procesador 00:00:00,03  |
|          | Tiempo transcurrido 00:00:00,18   |

## Advertencias

El determinante de la matriz de covarianzas es cero o aproximadamente cero. Las estadísticas basadas en su matriz inversa no se pueden calcular y se visualizan como valores perdidos por el sistema.

### Estadísticas de elemento

|                                                                                    | Media | Desviación<br>estándar | N  |
|------------------------------------------------------------------------------------|-------|------------------------|----|
| Una felicitación de mi jefe en vez de una bonificación salario                     | 2,52  | 1,584                  | 25 |
| Una actividad lúdica con familiares en vez de auxilio de educación                 | 2,12  | 1,301                  | 25 |
| Auxilios o bonos en vez de una retribución salarial extra.                         | 2,44  | 1,609                  | 25 |
| Una felicitación de mi jefe por las funciones realizadas en vez de un bono sodexo. | 2,92  | 1,552                  | 25 |
| Un horario flexible en vez de una retribución extra de salario.                    | 3,24  | 1,690                  | 25 |
| Acceso a médicos especializados en vez de un incentivo.                            | 3,44  | 1,660                  | 25 |
| Más tiempo de almuerzo en vez de bonificaciones.                                   | 1,76  | 1,363                  | 25 |
| El crecimiento de la empresa en vez de incentivos.                                 | 3,36  | 1,497                  | 25 |
| El crecimiento profesional en vez del crecimiento de la empresa.                   | 2,12  | 1,269                  | 25 |
| Reforzar las relaciones interpersonales en vez de mi crecimiento personal          | 2,36  | 1,319                  | 25 |
| Tiempo libre con mi familia en vez de beneficios culturales programados            | 2,84  | 1,795                  | 25 |

|                                                                                                                                               |      |       |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-------|----|
| Se interese por las actividades que estoy realizando en vez de ir a la oficina.                                                               | 4,16 | 1,344 | 25 |
| Me informe que puedo acudir a la oficina de él/ella en vez de dejar una carta en el buzón.                                                    | 4,32 | 1,345 | 25 |
| Realice reuniones de opinión en vez de ir a la oficina de él/ella.                                                                            | 3,76 | 1,562 | 25 |
| Me atienda personalmente mientras realizo mis actividades en vez de enviarle un mensaje por el correo empresarial con lo que llevo realizado. | 4,48 | 1,159 | 25 |
| Innove las estrategias de trabajo en vez de dejar las pendientes por renovar                                                                  | 4,24 | 1,200 | 25 |
| El mismo sea quien me proporcione una inducción en vez de asistir a una capacitación externa.                                                 | 3,40 | 1,500 | 25 |
| Me permitiera exponer ideas de mejora en cuanto a mí labores en vez de solicitar ideas nuevas de entidades externas a la empresa              | 4,48 | ,963  | 25 |
| Interés por que tenga tiempo para compartir en familia en vez de trabajar tiempos extras remunerados                                          | 3,40 | 1,414 | 25 |

|                                                                                                                     |      |       |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-------|----|
| Brindar información oportuna y clara sobre las actividades a realizar en vez de programas de formación externa      | 3,84 | 1,375 | 25 |
| Darme seguridad y oportunidad de crecer a nivel profesional en vez de bonificar mi esfuerzo en el puesto de trabajo | 3,68 | 1,520 | 25 |
| Ingresa una persona nueva en vez de continuar con los trabajadores antiguos.                                        | 2,52 | 1,558 | 25 |
| Hay cambios en el organigrama de la empresa para mejorar el equipo de trabajo en vez de contratar personas nuevas   | 3,24 | 1,715 | 25 |
| Hay adaptación a lo nuevo en vez de inconformidades por los cambios                                                 | 3,48 | 1,531 | 25 |
| Nos mejoran las herramientas de trabajo en vez de seguir con las herramientas actuales.                             | 4,04 | 1,513 | 25 |
| Me ofrecen teletrabajo en vez de trabajar con un horario impartido.                                                 | 3,12 | 1,641 | 25 |
| Tengo un contrato indefinido/fijo en vez de estar vinculado por una empresa temporal.                               | 4,64 | 1,114 | 25 |
| Realizó actividades en familia en vez de asistir a capacitaciones impartidas por la empresa.                        | 3,60 | 1,323 | 25 |

|                                                                                                                          |      |       |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-------|----|
| Realizo mis actividades al estar motivado en vez de realizarlas por el salario mensual.                                  | 4,28 | 1,100 | 25 |
| Encuentro mi sitio de trabajo limpio en vez de encontrarlo desorganizado y sucio.                                        | 4,60 | ,764  | 25 |
| Tengo un espacio adecuado para realizar el trabajo en vez de un espacio grande y subutilizado                            | 4,60 | ,645  | 25 |
| Realizo las actividades en grupo en vez de trabajar solo para obtener todos los beneficios.                              | 4,20 | ,957  | 25 |
| Con compañerismo en vez de competencia constante con los compañeros                                                      | 4,60 | ,707  | 25 |
| Compañerismo al iniciar los proyectos en vez de sobrecargas por ganar bonificaciones                                     | 4,44 | ,821  | 25 |
| Enfocado aprovechar mis conocimientos en vez de asistir a programas de formación cada mes                                | 3,72 | 1,370 | 25 |
| Me siento a gusto y puedo expresar libremente mis ideas en vez de hacer solo lo que me dicen y recibir el pago por esto. | 4,28 | 1,208 | 25 |
| Tengo ánimo y buena energía en vez de recursos para realizar las actividades                                             | 4,32 | ,852  | 25 |

|                                                                                                   |      |       |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-------|----|
| Tengo la confianza de mi jefe para tomar decisiones en vez de esperar apoyo de la junta directiva | 4,44 | ,961  | 25 |
| Tengo a cargo responsabilidades que son de mi conocimiento en vez de asistir a capacitación       | 4,32 | ,988  | 25 |
| Participó en eventos que la empresa organiza en vez de invitaciones de proveedores o clientes     | 3,72 | 1,370 | 25 |

#### Estadísticas de elemento de resumen

|                               | Media | Mínimo | Máximo | Rango | Máximo /<br>Mínimo | Varianza |  |
|-------------------------------|-------|--------|--------|-------|--------------------|----------|--|
| Medias de elemento            | 3,626 | 1,760  | 4,640  | 2,880 | 2,636              | ,656     |  |
| Varianzas de elemento         | 1,788 | ,417   | 3,223  | 2,807 | 7,736              | ,548     |  |
| Covarianzas entre elementos   | ,105  | -,947  | 1,918  | 2,865 | -2,026             | ,171     |  |
| Correlaciones entre elementos | ,048  | -,741  | ,780   | 1,521 | -1,053             | ,054     |  |

#### Estadísticas de elemento de resumen

|                               | N de elementos |
|-------------------------------|----------------|
| Medias de elemento            | 40             |
| Varianzas de elemento         | 40             |
| Covarianzas entre elementos   | 40             |
| Correlaciones entre elementos | 40             |

**Estadísticas de total de elemento**

|                                                                                    | Media de<br>escala si el<br>elemento se ha<br>suprimido | Varianza de<br>escala si el<br>elemento se ha<br>suprimido | Correlación<br>total de<br>elementos<br>corregida | Correlación<br>múltiple al<br>cuadrado | Alfa de<br>Cronbach si el<br>elemento se ha<br>suprimido |
|------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| Una felicitación de mi jefe en vez de una bonificación salario                     | 142,52                                                  | 211,510                                                    | ,478                                              | .                                      | ,691                                                     |
| Una actividad lúdica con familiares en vez de auxilio de educación                 | 142,92                                                  | 229,577                                                    | ,121                                              | .                                      | ,714                                                     |
| Auxilios o bonos en vez de una retribución salarial extra.                         | 142,60                                                  | 222,167                                                    | ,235                                              | .                                      | ,708                                                     |
| Una felicitación de mi jefe por las funciones realizadas en vez de un bono sodexo. | 142,12                                                  | 212,527                                                    | ,466                                              | .                                      | ,693                                                     |
| Un horario flexible en vez de una retribución extra de salario.                    | 141,80                                                  | 222,750                                                    | ,207                                              | .                                      | ,710                                                     |
| Acceso a médicos especializados en vez de un incentivo.                            | 141,60                                                  | 210,167                                                    | ,480                                              | .                                      | ,690                                                     |
| Más tiempo de almuerzo en vez de bonificaciones.                                   | 143,28                                                  | 217,043                                                    | ,427                                              | .                                      | ,697                                                     |
| El crecimiento de la empresa en vez de incentivos.                                 | 141,68                                                  | 228,393                                                    | ,120                                              | .                                      | ,715                                                     |

|                                                                                                                                               |        |         |       |   |      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|---------|-------|---|------|
| El crecimiento profesional en vez del crecimiento de la empresa.                                                                              | 142,92 | 223,660 | ,284  | . | ,705 |
| Reforzar las relaciones interpersonales en vez de mi crecimiento personal                                                                     | 142,68 | 219,727 | ,373  | . | ,700 |
| Tiempo libre con mi familia en vez de beneficios culturales programados                                                                       | 142,20 | 212,833 | ,381  | . | ,697 |
| Se interese por las actividades que estoy realizando en vez de ir a la oficina.                                                               | 140,88 | 238,277 | -,097 | . | ,726 |
| Me informe que puedo acudir a la oficina de él/ella en vez de dejar una carta en el buzón.                                                    | 140,72 | 218,710 | ,390  | . | ,699 |
| Realice reuniones de opinión en vez de ir a la oficina de él/ella.                                                                            | 141,28 | 214,460 | ,418  | . | ,696 |
| Me atienda personalmente mientras realizo mis actividades en vez de enviarle un mensaje por el correo empresarial con lo que llevo realizado. | 140,56 | 224,757 | ,286  | . | ,706 |
| Innove las estrategias de trabajo en vez de dejar las pendientes por renovar                                                                  | 140,80 | 227,583 | ,194  | . | ,710 |
| El mismo sea quien me proporcione una inducción en vez de asistir a una capacitación externa.                                                 | 141,64 | 224,490 | ,207  | . | ,710 |



|                                                                                                                                  |        |         |       |   |      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|---------|-------|---|------|
| Me permitiera exponer ideas de mejora en cuanto a mí labores en vez de solicitar ideas nuevas de entidades externas a la empresa | 140,56 | 235,757 | -,022 | . | ,719 |
| Interés por que tenga tiempo para compartir en familia en vez de trabajar tiempos extras remunerados                             | 141,64 | 243,073 | -,205 | . | ,733 |
| Brindar información oportuna y clara sobre las actividades a realizar en vez de programas de formación externa                   | 141,20 | 239,667 | -,130 | . | ,728 |
| Darme seguridad y oportunidad de crecer a nivel profesional en vez de bonificar mi esfuerzo en el puesto de trabajo              | 141,36 | 234,657 | -,020 | . | ,724 |
| Ingresa una persona nueva en vez de continuar con los trabajadores antiguos.                                                     | 142,52 | 214,593 | ,417  | . | ,696 |
| Hay cambios en el organigrama de la empresa para mejorar el equipo de trabajo en vez de contratar personas nuevas                | 141,80 | 218,750 | ,283  | . | ,705 |
| Hay adaptación a lo nuevo en vez de inconformidades por los cambios                                                              | 141,56 | 216,590 | ,380  | . | ,698 |
| Nos mejoran las herramientas de trabajo en vez de seguir con las herramientas actuales.                                          | 141,00 | 221,083 | ,281  | . | ,705 |

|                                                                                               |        |         |       |   |      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------|---------|-------|---|------|
| Me ofrecen teletrabajo en vez de trabajar con un horario impartido.                           | 141,92 | 212,493 | ,436  | . | ,694 |
| Tengo un contrato indefinido/fijo en vez de estar vinculado por una empresa temporal.         | 140,40 | 231,917 | ,085  | . | ,715 |
| Realizó actividades en familia en vez de asistir a capacitaciones impartidas por la empresa.  | 141,44 | 225,173 | ,230  | . | ,708 |
| Realizo mis actividades al estar motivado en vez de realizarlas por el salario mensual.       | 140,76 | 236,940 | -,062 | . | ,722 |
| Encuentro mi sitio de trabajo limpio en vez de encontrarlo desorganizado y sucio.             | 140,44 | 233,590 | ,080  | . | ,715 |
| Tengo un espacio adecuado para realizar el trabajo en vez de un espacio grande y subutilizado | 140,44 | 239,840 | -,211 | . | ,722 |
| Realizo las actividades en grupo en vez de trabajar solo para obtener todos los beneficios.   | 140,84 | 228,807 | ,218  | . | ,710 |
| Con compañerismo en vez de competencia constante con los compañeros                           | 140,44 | 240,340 | -,219 | . | ,723 |
| Compañerismo al iniciar los proyectos en vez de sobrecargas por ganar bonificaciones          | 140,60 | 243,167 | -,305 | . | ,727 |

|                                                                                                                          |        |         |      |   |      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|---------|------|---|------|
| Enfocado aprovechar mis conocimientos en vez de asistir a programas de formación cada mes                                | 141,32 | 225,727 | ,205 | . | ,710 |
| Me siento a gusto y puedo expresar libremente mis ideas en vez de hacer solo lo que me dicen y recibir el pago por esto. | 140,76 | 217,523 | ,479 | . | ,696 |
| Tengo ánimo y buena energía en vez de recursos para realizar las actividades                                             | 140,72 | 235,127 | ,007 | . | ,717 |
| Tengo la confianza de mi jefe para tomar decisiones en vez de esperar apoyo de la junta directiva                        | 140,60 | 220,667 | ,506 | . | ,698 |
| Tengo a cargo responsabilidades que son de mi conocimiento en vez de asistir a capacitación                              | 140,72 | 234,377 | ,023 | . | ,717 |
| Participó en eventos que la empresa organiza en vez de invitaciones de proveedores o clientes                            | 141,32 | 232,560 | ,038 | . | ,719 |

#### Estadísticas de escala

| Media  | Varianza | Desviación estándar | N de elementos |
|--------|----------|---------------------|----------------|
| 145,04 | 236,040  | 15,364              | 40             |

/ORDER=ANALYSIS.

## Anexos H. Resultados de Edad, años en cargo, empresa, sector.

| Comparaciones múltiples                                        |               |               |                            |                |       |                 |
|----------------------------------------------------------------|---------------|---------------|----------------------------|----------------|-------|-----------------|
| Scheffe                                                        |               |               |                            |                |       |                 |
| Variable dependiente                                           |               |               | Diferencia de medias (I-J) | Error estándar | Sig.  | Intervalo de 95 |
|                                                                |               |               |                            |                |       | Límite inferior |
| Una felicitación de mi jefe en vez de una bonificación salario | entre 22 y 29 | entre 30 y 39 | 0,911                      | 0,812          | 0,543 | -1,22           |
|                                                                |               | 40 o superior | 1,186                      | 0,774          | 0,328 | -0,84           |
|                                                                | entre 30 y 39 | entre 22 y 29 | -0,911                     | 0,812          | 0,543 | -3,04           |
|                                                                |               | 40 o superior | 0,275                      | 0,745          | 0,934 | -1,68           |
|                                                                | 40 o superior | entre 22 y 29 | -1,186                     | 0,774          | 0,328 | -3,22           |
|                                                                |               | entre 30 y 39 | -0,275                     | 0,745          | 0,934 | -2,23           |
| Una actividad lúdica con familiares en vez de auxilio          | entre 22 y 29 | entre 30 y 39 | 0,571                      | 0,686          | 0,71  | -1,23           |
|                                                                |               | 40 o superior | 0,671                      | 0,653          | 0,597 | -1,04           |
|                                                                | entre 30 y 39 | entre 22 y 29 | -0,571                     | 0,686          | 0,71  | -2,37           |
|                                                                |               | 40 o superior | 0,1                        | 0,628          | 0,987 | -1,55           |

## Anexos I. Segunda parte de resultados de la pregunta 41 a la 55.

### Notas

|               |                                              |                                                                             |
|---------------|----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| Salida creada | 24-JUL-2019 11:06:58                         |                                                                             |
| Comentarios   |                                              |                                                                             |
| Entrada       | Datos                                        | C:\Users\admin\Desktop\PROYECTO DE GRADO\SPSS\NUEVOSRESULTADO SPROYECTO.sav |
|               | Conjunto de datos activo                     | ConjuntoDatos1                                                              |
|               | Filtro                                       | <ninguno>                                                                   |
|               | Ponderación                                  | <ninguno>                                                                   |
|               | Segmentar archivo                            | <ninguno>                                                                   |
|               | N de filas en el archivo de datos de trabajo | 25                                                                          |

|                            |                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|----------------------------|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Manejo de valores perdidos | Definición de perdidos | Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.                                                                                                                                                                                                                                       |
|                            | Casos utilizados       | Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos.                                                                                                                                                                                                                                              |
| Sintaxis                   |                        | <p>FRECUENCIES</p> <p>VARIABLES=VAR00050 VAR00051<br/> VAR00052 VAR00053 VAR00054<br/> VAR00055 VAR00056 VAR00057</p> <p>VAR00058 VAR00059 VAR00060<br/> VAR00061 VAR00062 VAR00063<br/> VAR00064</p> <p>/STATISTICS=STDDEV MINIMUM<br/> MAXIMUM MEAN MODE</p> <p>/BARCHART FREQ</p> <p>/ORDER=ANALYSIS.</p> |
| Recursos                   | Tiempo de procesador   | 00:00:09,00                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|                            | Tiempo transcurrido    | 00:01:13,78                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

#### Estadísticos

|          | Los<br>encuentros<br>familiares | Las<br>capacitaciones<br>a miembros | Las<br>actividades<br>deportivas | Las<br>becas de<br>estudio | Las<br>bonificaciones |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|----------|---------------------------------|-------------------------------------|----------------------------------|----------------------------|-----------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| N Válido | 25                              | 25                                  | 25                               | 25                         | 25                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|                     |       |       |       |       |       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| Perdidos            | 0     | 0     | 0     | 0     | 0     |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Media               | 3,52  | 2,88  | 1,92  | 3,32  | 3,36  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Moda                | 3     | 3     | 1     | 4     | 4     |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Desviación estándar | 1,295 | 1,453 | 1,187 | 1,282 | 1,350 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Mínimo              | 1     | 1     | 1     | 1     | 1     |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Máximo              | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

#### Estadísticos

|                     |          | En persona | Por correo electrónico empresarial | En reuniones semanales | En evaluaciones de desempeño | Por el buzón |  |  |  |  |  |
|---------------------|----------|------------|------------------------------------|------------------------|------------------------------|--------------|--|--|--|--|--|
| N                   | Válido   | 25         | 25                                 | 25                     | 25                           | 25           |  |  |  |  |  |
|                     | Perdidos | 0          | 0                                  | 0                      | 0                            | 0            |  |  |  |  |  |
| Media               |          | 4,64       | 2,76                               | 3,36                   | 2,76                         | 1,48         |  |  |  |  |  |
| Moda                |          | 5          | 2                                  | 4                      | 3                            | 1            |  |  |  |  |  |
| Desviación estándar |          | 1,114      | 1,052                              | ,810                   | ,831                         | 1,122        |  |  |  |  |  |
| Mínimo              |          | 1          | 1                                  | 2                      | 1                            | 1            |  |  |  |  |  |
| Máximo              |          | 5          | 4                                  | 5                      | 4                            | 5            |  |  |  |  |  |

### Estadísticos

|                     |          | Las condiciones laborales (horario, cobertura sanitaria, herramientas) | Las condiciones del ambiente laboral (compañerismo) | Los auxilios (estudio, mercado y vivienda) | Incentivos | Bonificaciones |
|---------------------|----------|------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------|------------|----------------|
| N                   | Válido   | 25                                                                     | 25                                                  | 25                                         | 25         | 25             |
|                     | Perdidos | 0                                                                      | 0                                                   | 0                                          | 0          | 0              |
| Media               |          | 2,48                                                                   | 2,68                                                | 3,64                                       | 3,16       | 3,04           |
| Moda                |          | 1                                                                      | 1                                                   | 5                                          | 3          | 4              |
| Desviación estándar |          | 1,475                                                                  | 1,651                                               | 1,186                                      | 1,313      | 1,241          |
| Mínimo              |          | 1                                                                      | 1                                                   | 2                                          | 1          | 1              |
| Máximo              |          | 5                                                                      | 5                                                   | 5                                          | 5          | 5              |

### Tabla de frecuencia

#### Los encuentros familiares

|        |                          | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | TOTALMENTE EN DESACUERDO | 2          | 8,0        | 8,0               | 8,0                  |
|        | EN DESACUERDO            | 3          | 12,0       | 12,0              | 20,0                 |
|        | NEUTRAL                  | 8          | 32,0       | 32,0              | 52,0                 |
|        | EN ACUERDO               | 4          | 16,0       | 16,0              | 68,0                 |
|        | TOTALMENTE DE ACUERDO    | 8          | 32,0       | 32,0              | 100,0                |
|        | Total                    | 25         | 100,0      | 100,0             |                      |

### Las capacitaciones a mis compañeros

|        |                             |  | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|-----------------------------|--|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | TOTALMENTE EN<br>DESACUERDO |  | 6          | 24,0       | 24,0                 | 24,0                    |
|        | EN DESACUERDO               |  | 4          | 16,0       | 16,0                 | 40,0                    |
|        | NEUTRAL                     |  | 7          | 28,0       | 28,0                 | 68,0                    |
|        | EN ACUERDO                  |  | 3          | 12,0       | 12,0                 | 80,0                    |
|        | TOTALMENTE DE<br>ACUERDO    |  | 5          | 20,0       | 20,0                 | 100,0                   |
|        | Total                       |  | 25         | 100,0      | 100,0                |                         |

### Las actividades deportivas

|        |                             |  | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|-----------------------------|--|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | TOTALMENTE EN<br>DESACUERDO |  | 12         | 48,0       | 48,0                 | 48,0                    |
|        | EN DESACUERDO               |  | 7          | 28,0       | 28,0                 | 76,0                    |
|        | NEUTRAL                     |  | 4          | 16,0       | 16,0                 | 92,0                    |
|        | TOTALMENTE DE<br>ACUERDO    |  | 2          | 8,0        | 8,0                  | 100,0                   |
|        | Total                       |  | 25         | 100,0      | 100,0                |                         |

### Las becas de estudio



|        |               |    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|---------------|----|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | TOTALMENTE    | EN | 3          | 12,0       | 12,0                 | 12,0                    |
|        | DESACUERDO    |    |            |            |                      |                         |
|        | EN DESACUERDO |    | 4          | 16,0       | 16,0                 | 28,0                    |
|        | NEUTRAL       |    | 4          | 16,0       | 16,0                 | 44,0                    |
|        | EN ACUERDO    |    | 10         | 40,0       | 40,0                 | 84,0                    |
|        | TOTALMENTE    | DE | 4          | 16,0       | 16,0                 | 100,0                   |
|        | ACUERDO       |    |            |            |                      |                         |
|        | Total         |    | 25         | 100,0      | 100,0                |                         |

#### Las bonificaciones

|        |               |    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|---------------|----|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | TOTALMENTE    | EN | 2          | 8,0        | 8,0                  | 8,0                     |
|        | DESACUERDO    |    |            |            |                      |                         |
|        | EN DESACUERDO |    | 7          | 28,0       | 28,0                 | 36,0                    |
|        | NEUTRAL       |    | 2          | 8,0        | 8,0                  | 44,0                    |
|        | EN ACUERDO    |    | 8          | 32,0       | 32,0                 | 76,0                    |
|        | TOTALMENTE    | DE | 6          | 24,0       | 24,0                 | 100,0                   |
|        | ACUERDO       |    |            |            |                      |                         |
|        | Total         |    | 25         | 100,0      | 100,0                |                         |

En persona

|        |            |    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|------------|----|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | TOTALMENTE | EN | 2          | 8,0        | 8,0                  | 8,0                     |
|        | DESACUERDO |    |            |            |                      |                         |
|        | EN ACUERDO | DE | 1          | 4,0        | 4,0                  | 12,0                    |
|        | TOTALMENTE |    | 22         | 88,0       | 88,0                 | 100,0                   |
|        | ACUERDO    |    |            |            |                      |                         |
|        | Total      |    | 25         | 100,0      | 100,0                |                         |

**Por correo electrónico empresarial**

|        |               |    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|---------------|----|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | TOTALMENTE    | EN | 3          | 12,0       | 12,0                 | 12,0                    |
|        | DESACUERDO    |    |            |            |                      |                         |
|        | EN DESACUERDO |    | 8          | 32,0       | 32,0                 | 44,0                    |
|        | NEUTRAL       |    | 6          | 24,0       | 24,0                 | 68,0                    |
|        | EN ACUERDO    |    | 8          | 32,0       | 32,0                 | 100,0                   |
|        | Total         |    | 25         | 100,0      | 100,0                |                         |

**En reuniones semanales**

|        |               | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | EN DESACUERDO | 4          | 16,0       | 16,0                 | 16,0                    |
|        | NEUTRAL       | 9          | 36,0       | 36,0                 | 52,0                    |

|                       |  |    |       |       |       |
|-----------------------|--|----|-------|-------|-------|
| EN ACUERDO            |  | 11 | 44,0  | 44,0  | 96,0  |
| TOTALMENTE DE ACUERDO |  | 1  | 4,0   | 4,0   | 100,0 |
| Total                 |  | 25 | 100,0 | 100,0 |       |

#### En evaluaciones de desempeño

|        |                          |  | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------------|--|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | TOTALMENTE EN DESACUERDO |  | 1          | 4,0        | 4,0               | 4,0                  |
|        | EN DESACUERDO            |  | 9          | 36,0       | 36,0              | 40,0                 |
|        | NEUTRAL                  |  | 10         | 40,0       | 40,0              | 80,0                 |
|        | EN ACUERDO               |  | 5          | 20,0       | 20,0              | 100,0                |
|        | Total                    |  | 25         | 100,0      | 100,0             |                      |

#### Por el buzón

|        |                          |  | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------------|--|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | TOTALMENTE EN DESACUERDO |  | 19         | 76,0       | 76,0              | 76,0                 |
|        | EN DESACUERDO            |  | 4          | 16,0       | 16,0              | 92,0                 |
|        | TOTALMENTE DE ACUERDO    |  | 2          | 8,0        | 8,0               | 100,0                |
|        | Total                    |  | 25         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Las condiciones laborales (horario, cobertura sanitaria, herramientas)**

|        |                             |  | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|-----------------------------|--|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | TOTALMENTE EN<br>DESACUERDO |  | 9          | 36,0       | 36,0                 | 36,0                    |
|        | EN DESACUERDO               |  | 5          | 20,0       | 20,0                 | 56,0                    |
|        | NEUTRAL                     |  | 5          | 20,0       | 20,0                 | 76,0                    |
|        | EN ACUERDO                  |  | 2          | 8,0        | 8,0                  | 84,0                    |
|        | TOTALMENTE DE<br>ACUERDO    |  | 4          | 16,0       | 16,0                 | 100,0                   |
|        | Total                       |  | 25         | 100,0      | 100,0                |                         |

**Las condiciones del ambiente laboral (compañerismo)**

|        |                             |  | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|-----------------------------|--|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | TOTALMENTE EN<br>DESACUERDO |  | 9          | 36,0       | 36,0                 | 36,0                    |
|        | EN DESACUERDO               |  | 5          | 20,0       | 20,0                 | 56,0                    |
|        | NEUTRAL                     |  | 2          | 8,0        | 8,0                  | 64,0                    |
|        | EN ACUERDO                  |  | 3          | 12,0       | 12,0                 | 76,0                    |
|        | TOTALMENTE DE<br>ACUERDO    |  | 6          | 24,0       | 24,0                 | 100,0                   |
|        | Total                       |  | 25         | 100,0      | 100,0                |                         |

**Los auxilios (estudio, mercado y vivienda)**

|        |                          | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|--------------------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | EN DESACUERDO            | 6          | 24,0       | 24,0                 | 24,0                    |
|        | NEUTRAL                  | 5          | 20,0       | 20,0                 | 44,0                    |
|        | EN ACUERDO               | 6          | 24,0       | 24,0                 | 68,0                    |
|        | TOTALMENTE DE<br>ACUERDO | 8          | 32,0       | 32,0                 | 100,0                   |
|        | Total                    | 25         | 100,0      | 100,0                |                         |

**Incentivos**

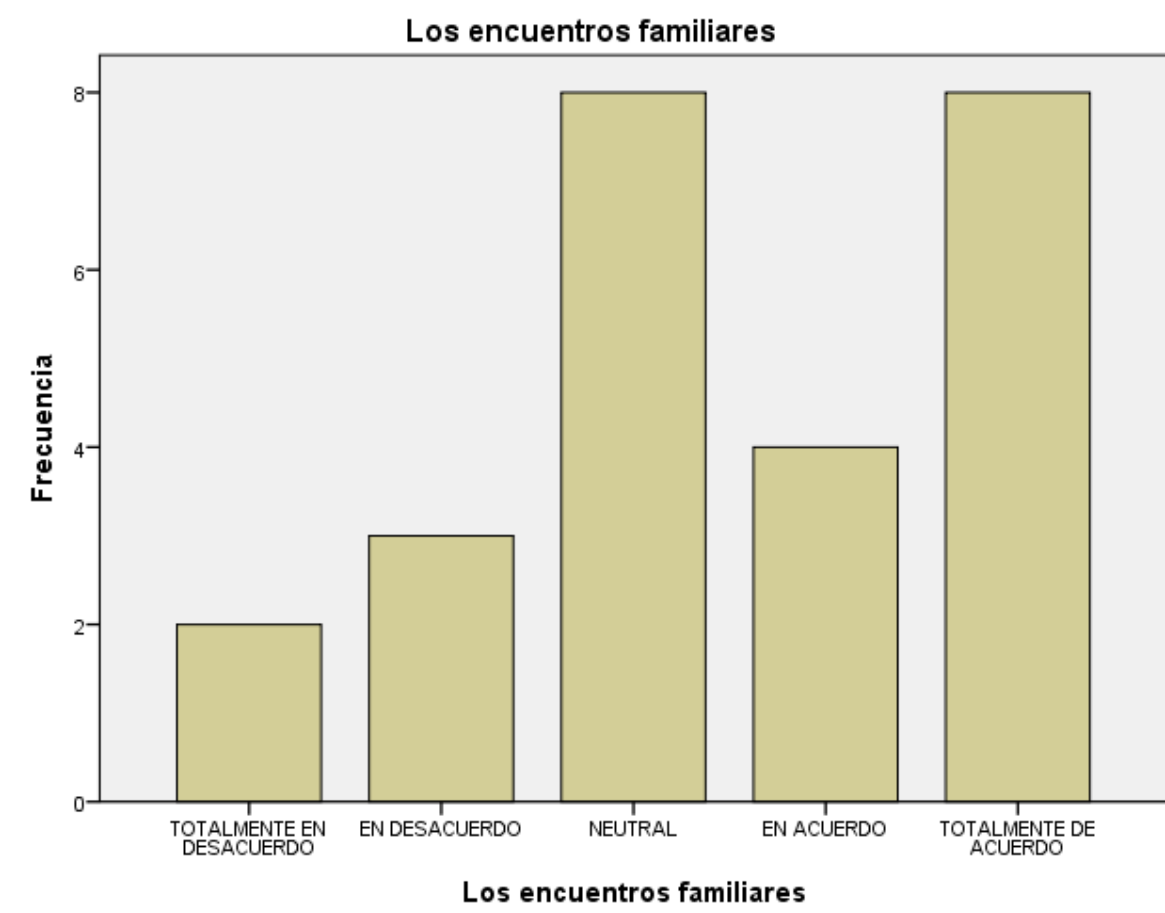
|        |                             | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|-----------------------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | TOTALMENTE EN<br>DESACUERDO | 3          | 12,0       | 12,0                 | 12,0                    |
|        | EN DESACUERDO               | 5          | 20,0       | 20,0                 | 32,0                    |
|        | NEUTRAL                     | 7          | 28,0       | 28,0                 | 60,0                    |
|        | EN ACUERDO                  | 5          | 20,0       | 20,0                 | 80,0                    |
|        | TOTALMENTE DE<br>ACUERDO    | 5          | 20,0       | 20,0                 | 100,0                   |
|        | Total                       | 25         | 100,0      | 100,0                |                         |

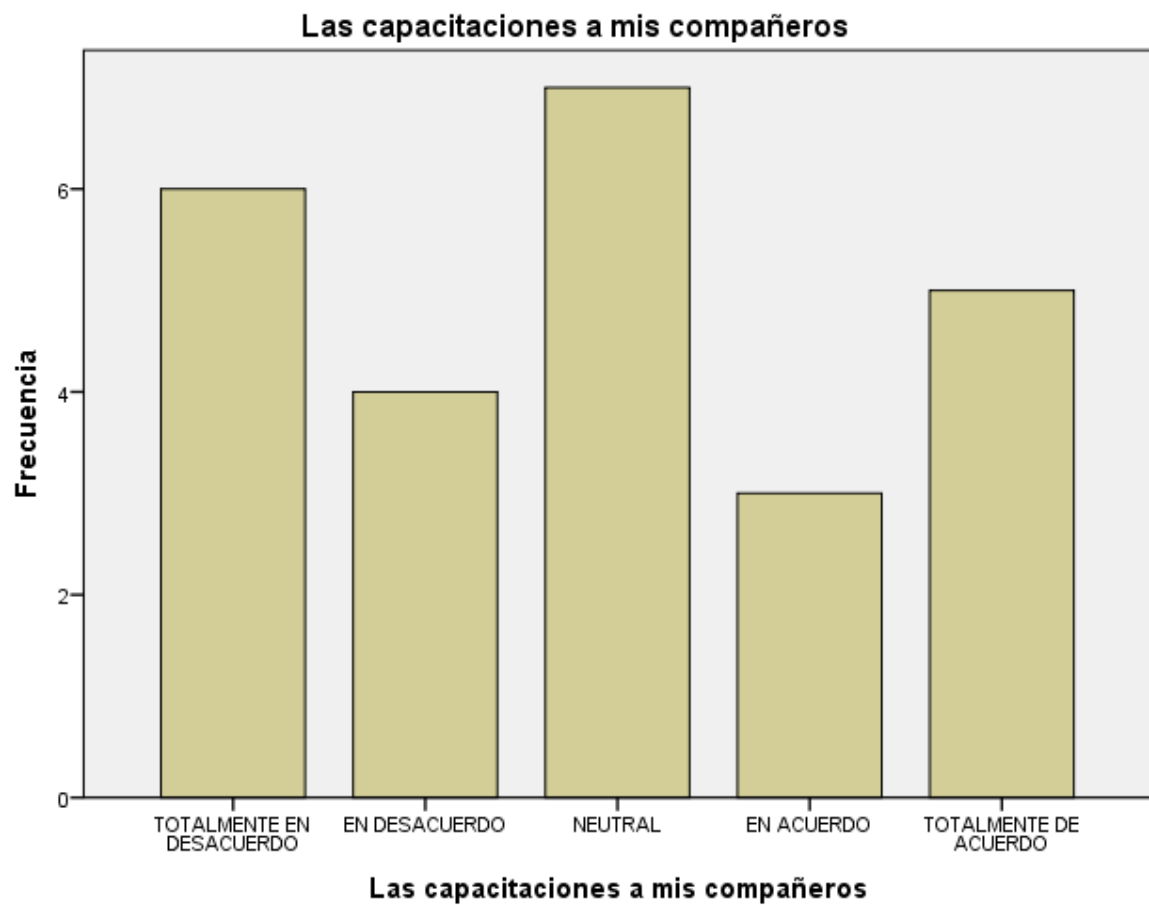
**Bonificaciones**

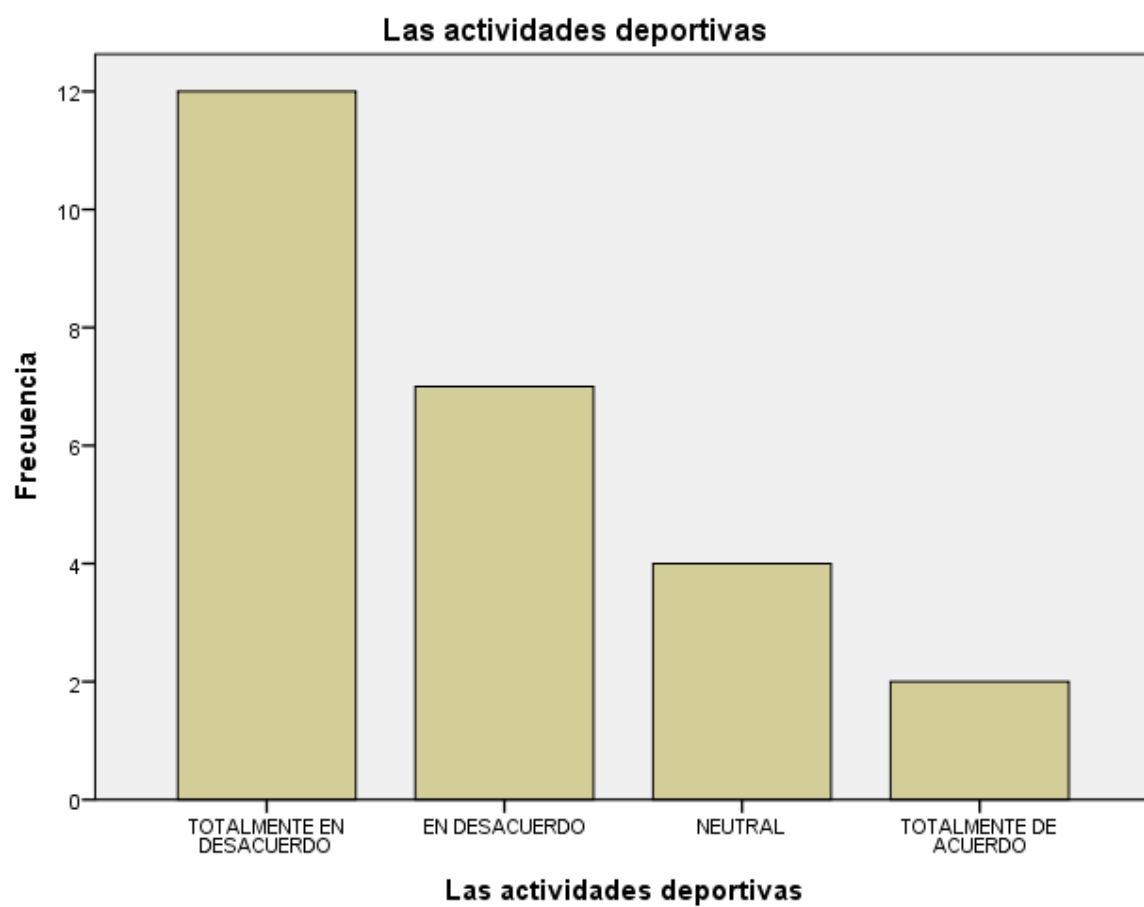
|  |  | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--|--|------------|------------|----------------------|-------------------------|
|--|--|------------|------------|----------------------|-------------------------|

|        |               |    |       |       |       |
|--------|---------------|----|-------|-------|-------|
| Válido | TOTALMENTE EN | 4  | 16,0  | 16,0  | 16,0  |
|        | DESACUERDO    |    |       |       |       |
|        | EN DESACUERDO | 4  | 16,0  | 16,0  | 32,0  |
|        | NEUTRAL       | 6  | 24,0  | 24,0  | 56,0  |
|        | EN ACUERDO    | 9  | 36,0  | 36,0  | 92,0  |
|        | TOTALMENTE DE | 2  | 8,0   | 8,0   | 100,0 |
|        | ACUERDO       |    |       |       |       |
|        | Total         | 25 | 100,0 | 100,0 |       |

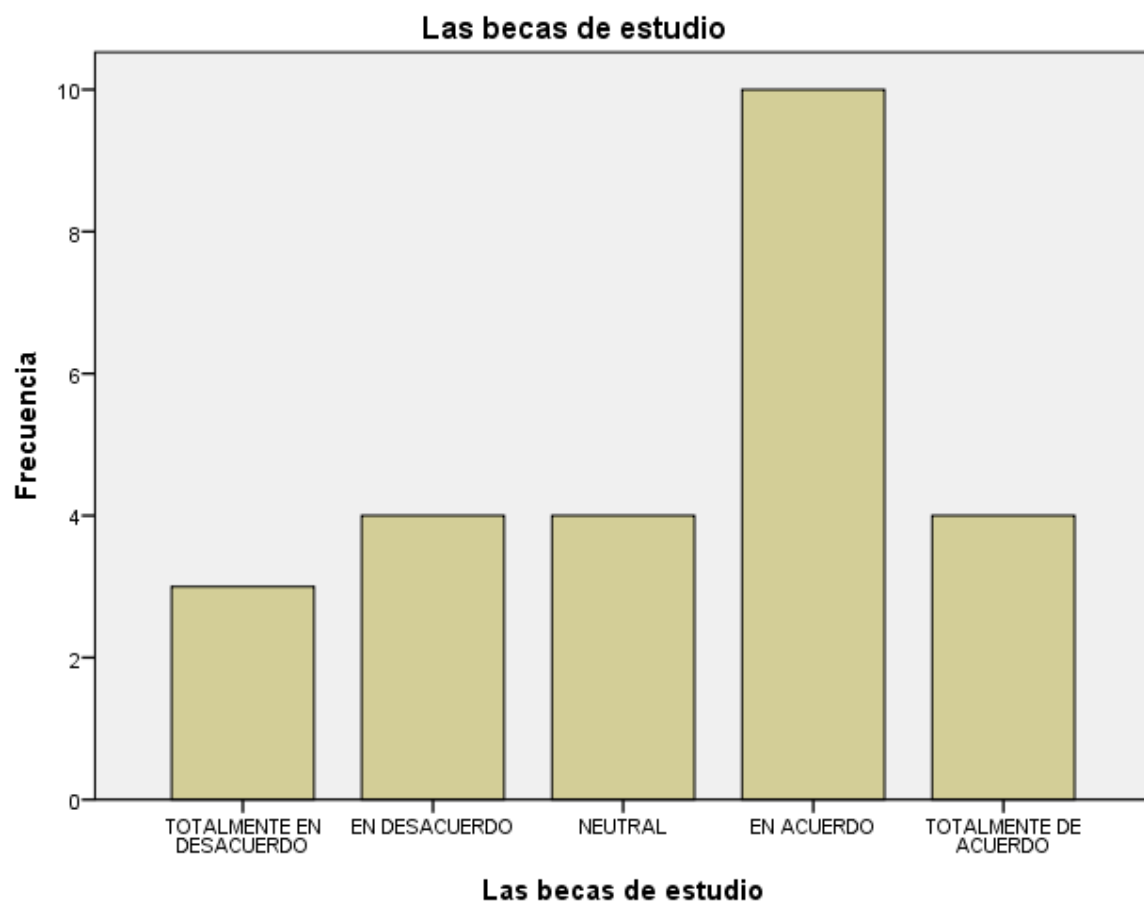
**Gráfico de barras**

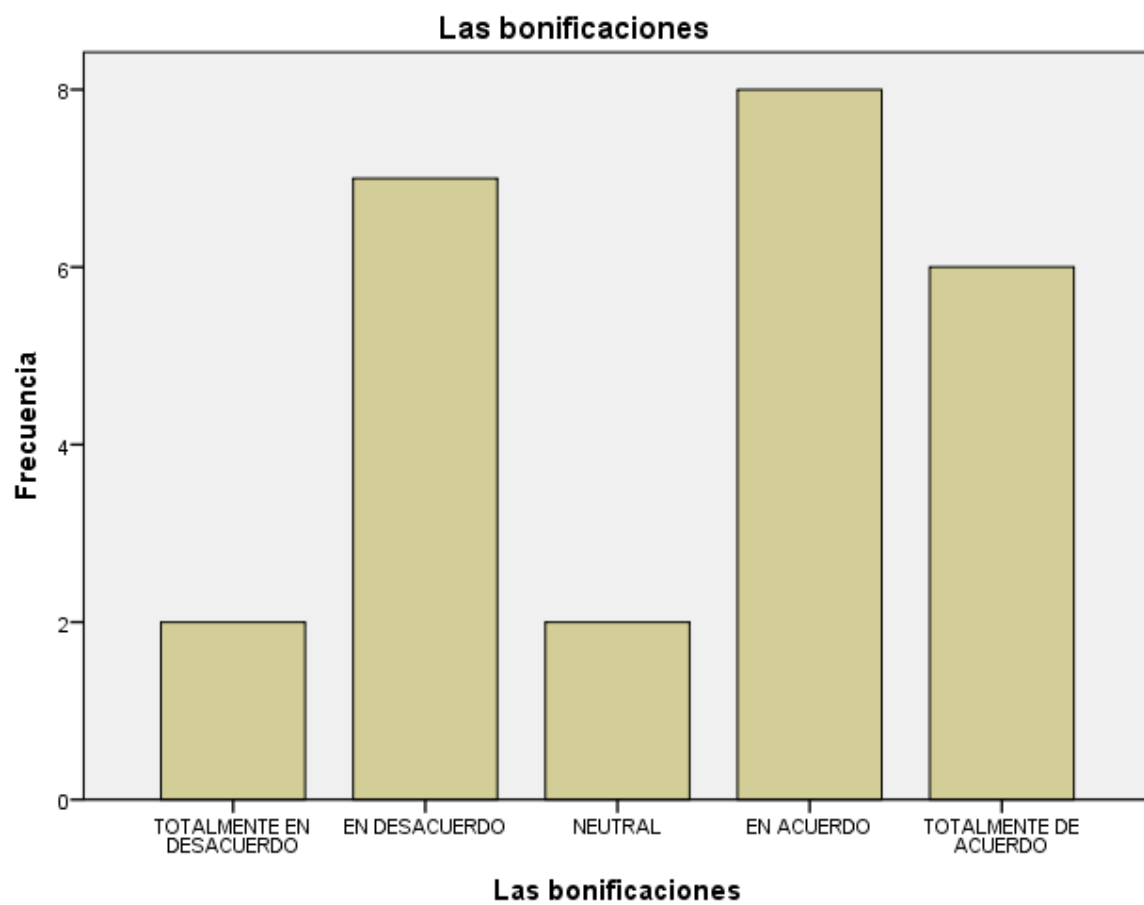


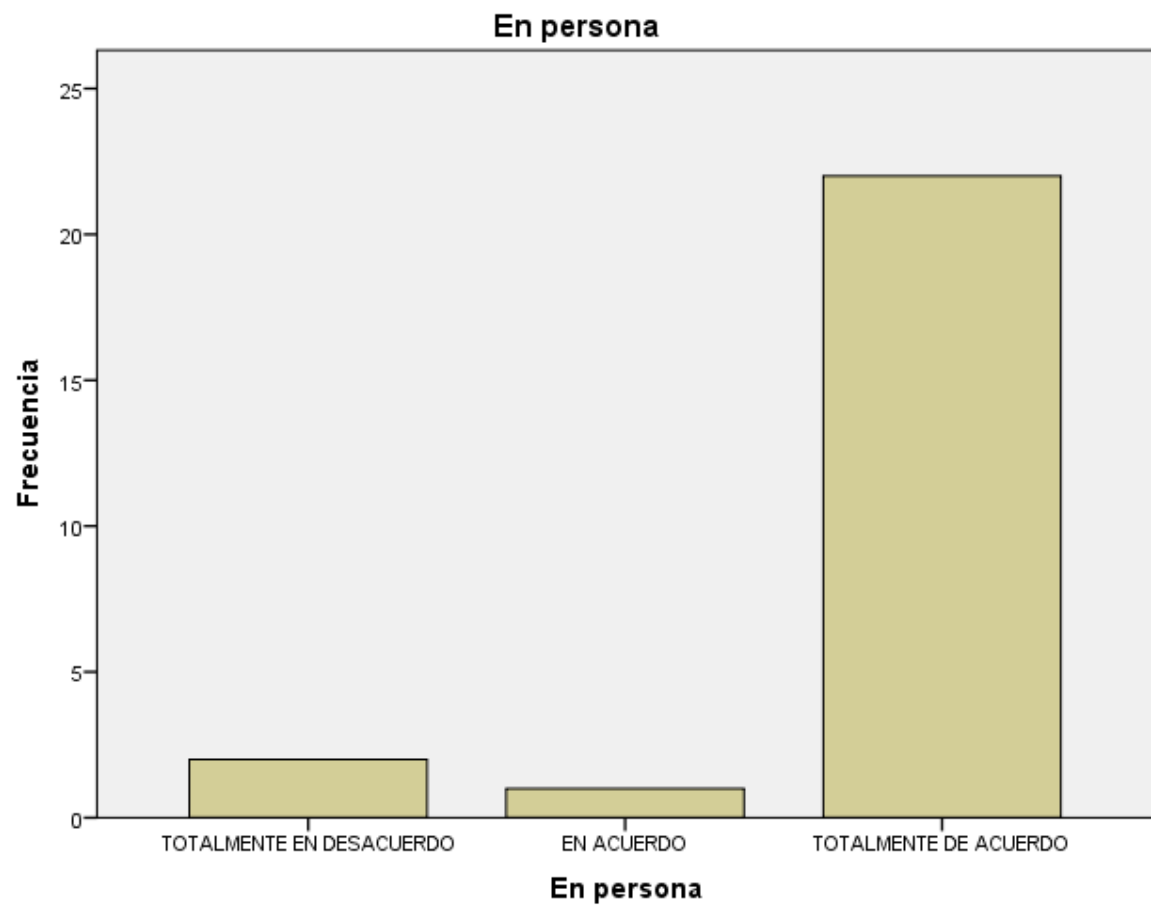


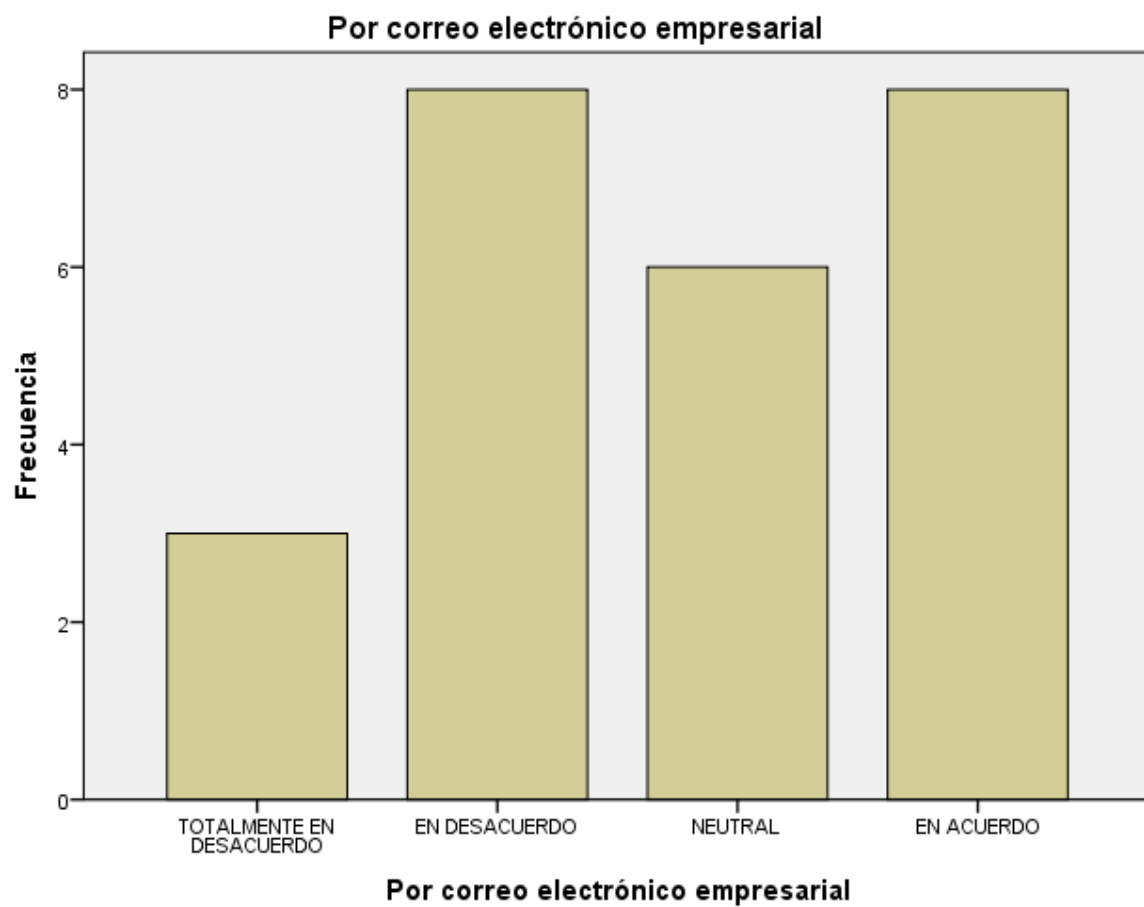


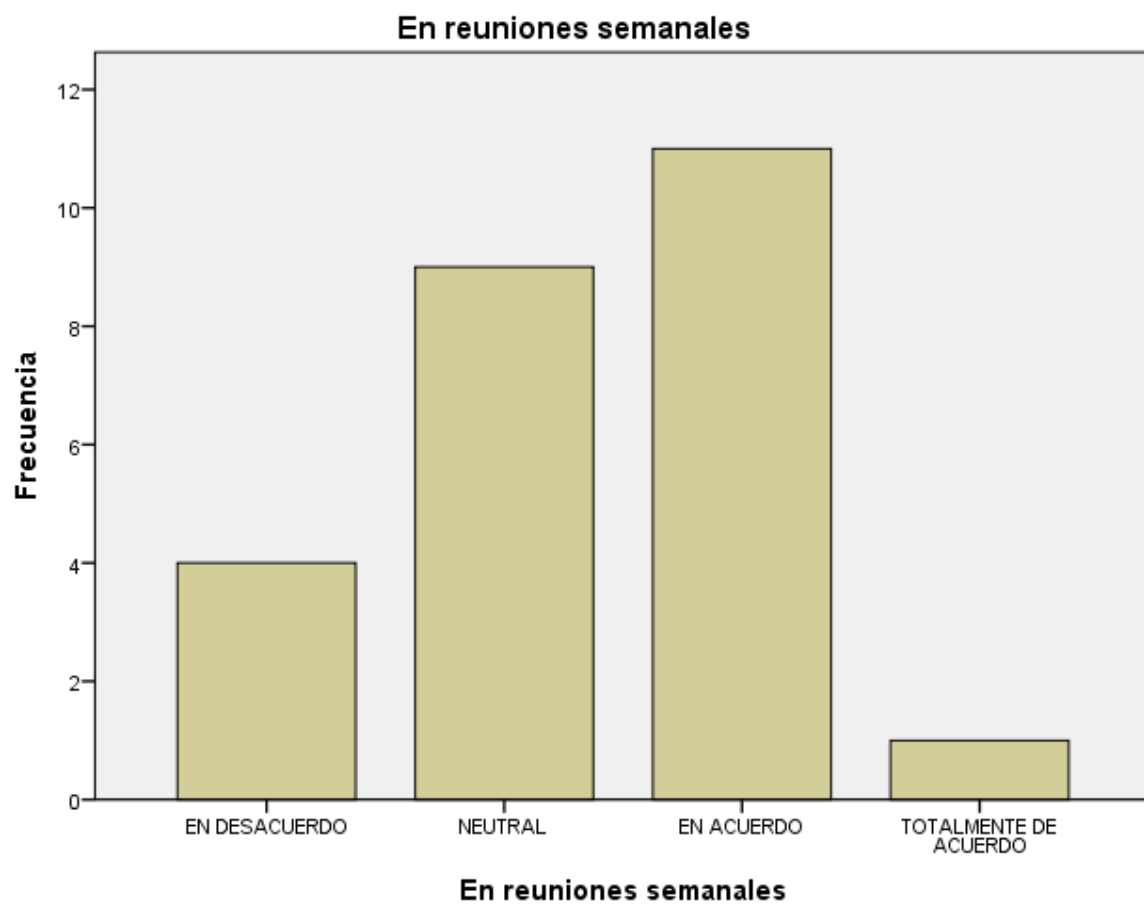




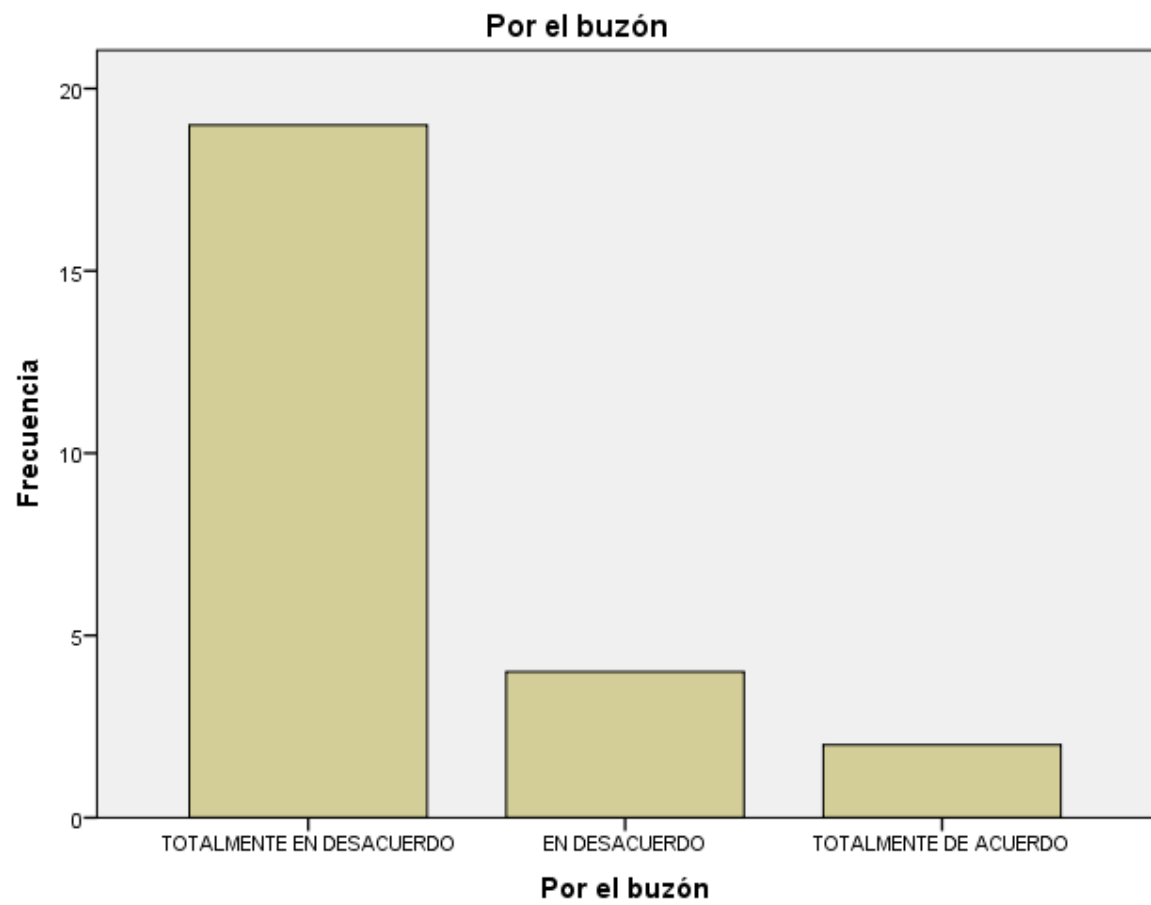


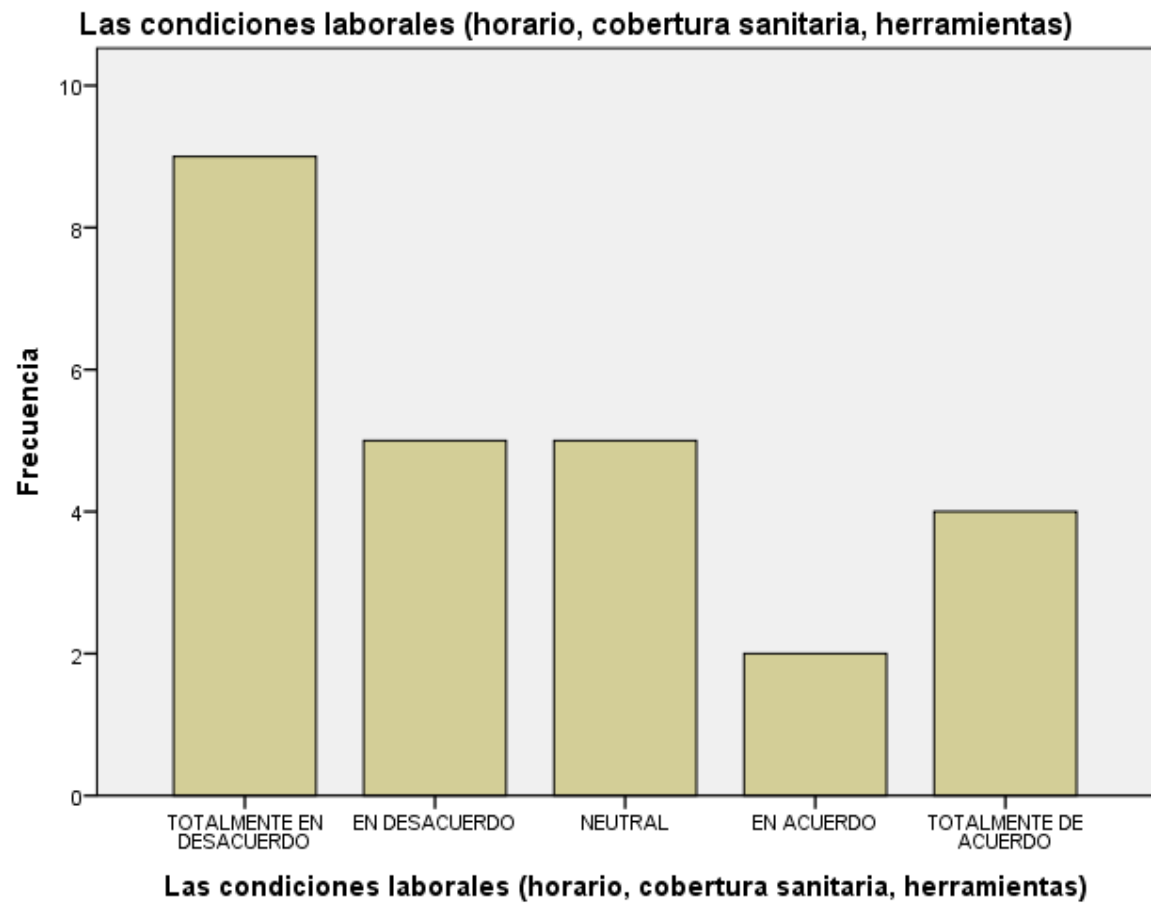




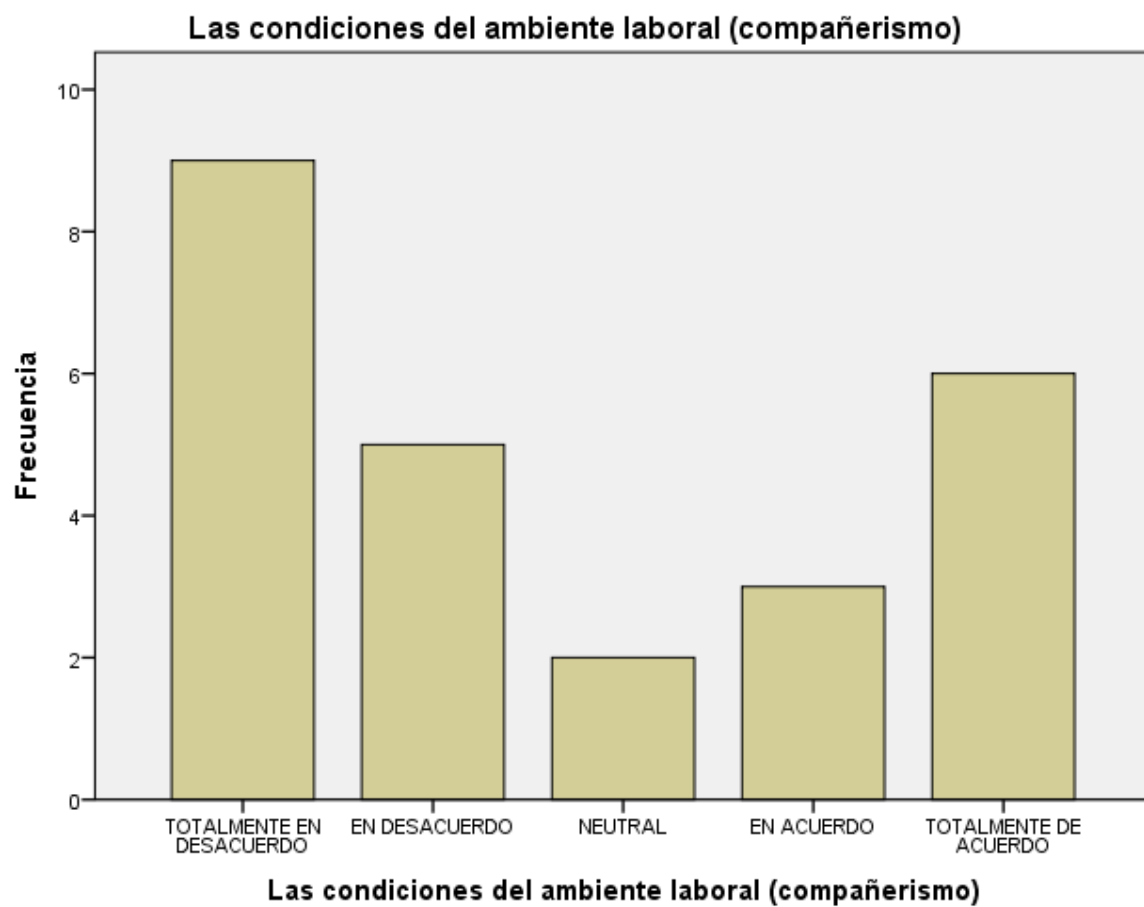


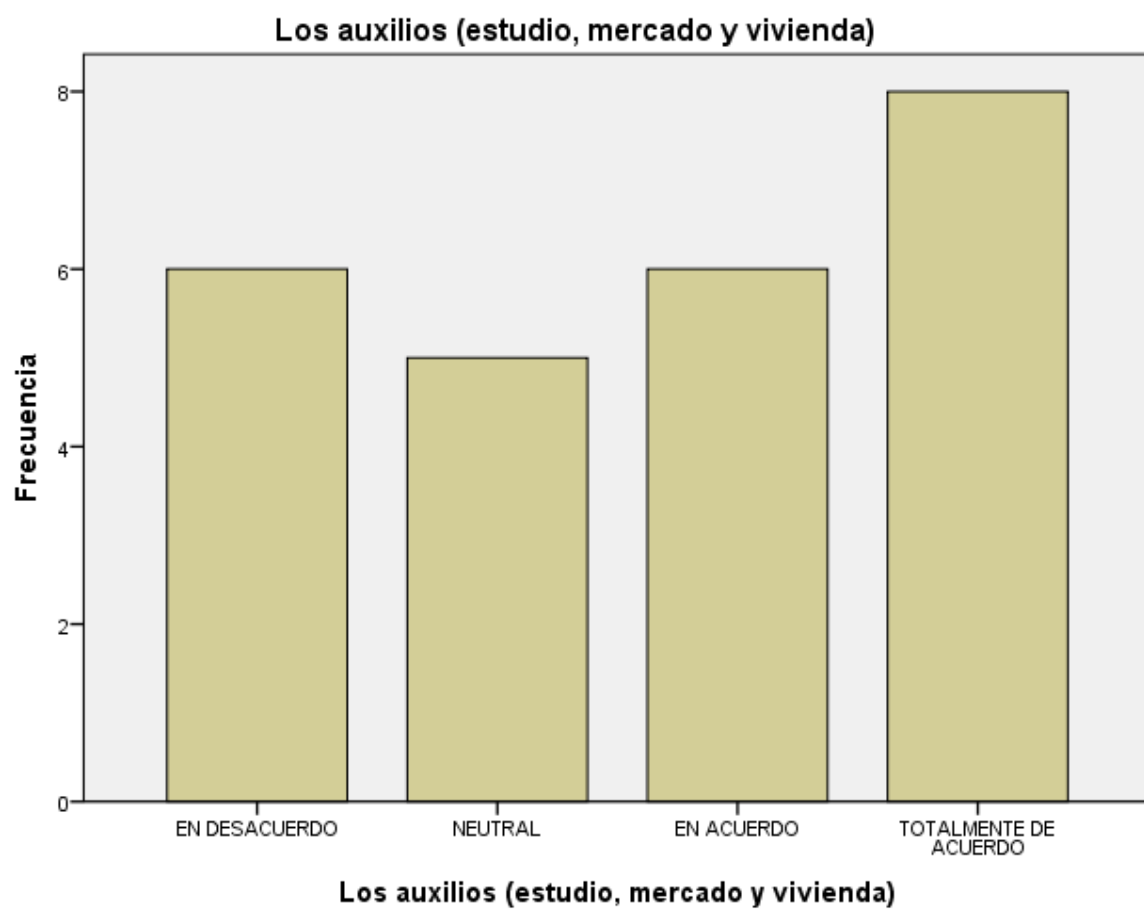


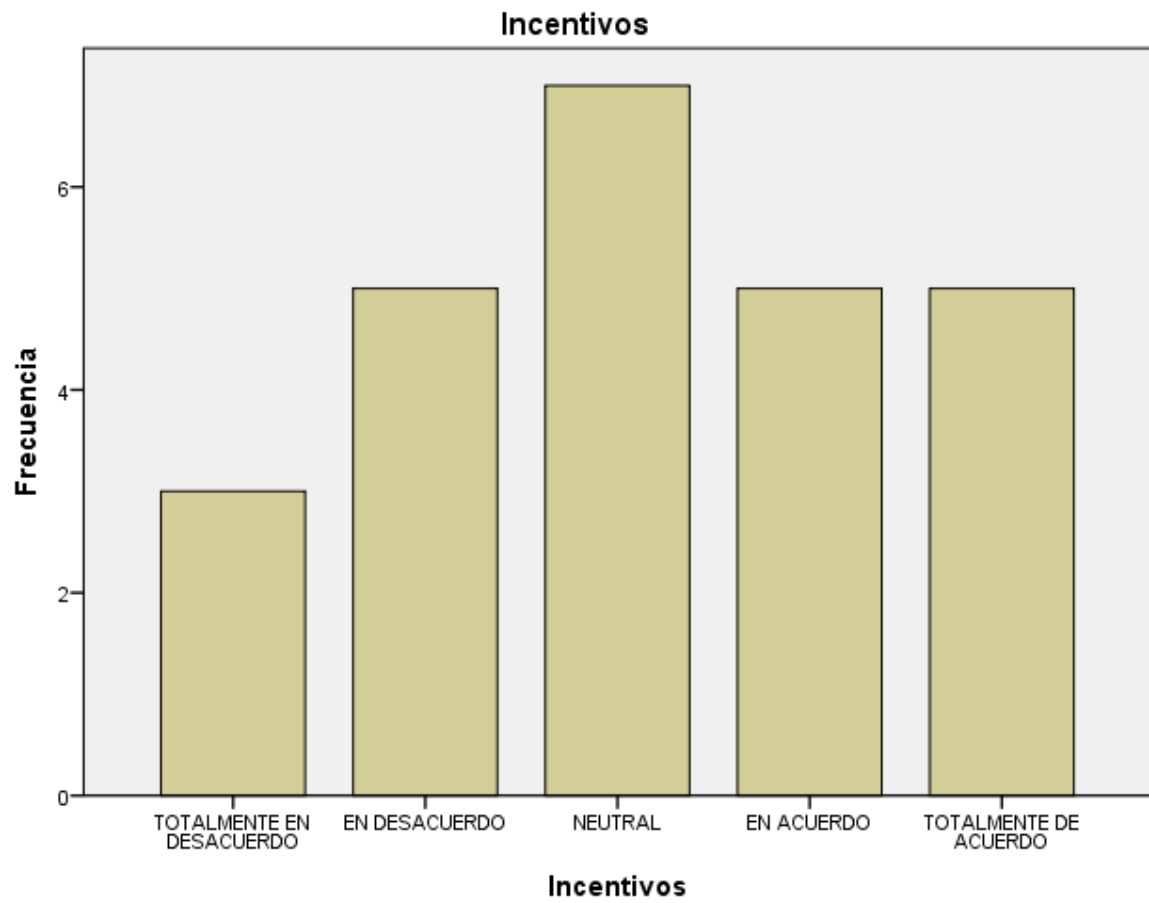


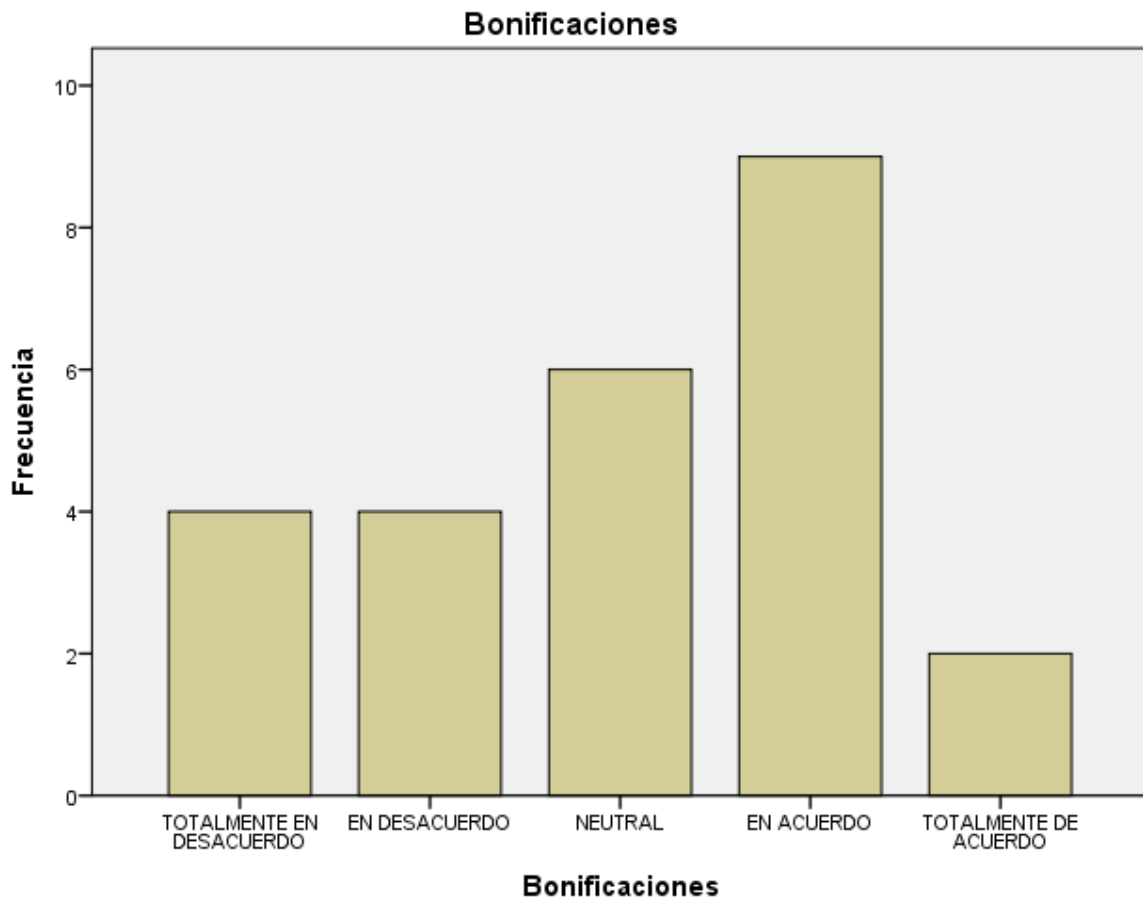












## Frecuencias

| Notas         |                          |                                                                             |
|---------------|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| Salida creada |                          | 24-JUL-2019 11:13:18                                                        |
| Comentarios   |                          |                                                                             |
| Entrada       | Datos                    | C:\Users\admin\Desktop\PROYECTO DE GRADO\SPSS\NUEVOSRESULTADO SPROYECTO.sav |
|               | Conjunto de datos activo | ConjuntoDatos1                                                              |
|               | Filtro                   | <ninguno>                                                                   |
|               | Ponderación              | <ninguno>                                                                   |
|               | Segmentar archivo        | <ninguno>                                                                   |

|                            |                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----------------------------|----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                            | N de filas en el archivo de datos de trabajo | 25                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Manejo de valores perdidos | Definición de perdidos                       | Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.                                                                                                                                                                                                                                  |
|                            | Casos utilizados                             | Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos.                                                                                                                                                                                                                                         |
| Sintaxis                   |                                              | <p>FRECUENCIES</p> <p>VARIABLES=VAR00050 VAR00051<br/>VAR00052 VAR00053 VAR00054<br/>VAR00055 VAR00056 VAR00057</p> <p>VAR00058 VAR00059 VAR00060<br/>VAR00061 VAR00062 VAR00063<br/>VAR00064</p> <p>/STATISTICS=STDDEV MINIMUM<br/>MAXIMUM MEAN MODE</p> <p>/BARCHART FREQ</p> <p>/ORDER=ANALYSIS.</p> |
| Recursos                   | Tiempo de procesador                         | 00:00:04,67                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|                            | Tiempo transcurrido                          | 00:00:04,50                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

#### Estadísticos

|   |        | Los encuestados familiares | Las capacitaciones a compañeros | Las actividades deportivas | Las becas de estudio | Las bonificaciones |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|---|--------|----------------------------|---------------------------------|----------------------------|----------------------|--------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| N | Válido | 25                         | 25                              | 25                         | 25                   | 25                 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|                     |       |       |       |       |       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| Perdidos            | 0     | 0     | 0     | 0     | 0     |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Media               | 3,52  | 2,88  | 1,92  | 3,32  | 3,36  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Moda                | 3     | 3     | 1     | 4     | 4     |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Desviación estándar | 1,295 | 1,453 | 1,187 | 1,282 | 1,350 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Mínimo              | 1     | 1     | 1     | 1     | 1     |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Máximo              | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

#### Estadísticos

|                     |          | En persona | Por correo electrónico empresarial | En reuniones semanales | En evaluaciones de desempeño | Por el buzón |  |  |  |  |  |
|---------------------|----------|------------|------------------------------------|------------------------|------------------------------|--------------|--|--|--|--|--|
| N                   | Válido   | 25         | 25                                 | 25                     | 25                           | 25           |  |  |  |  |  |
|                     | Perdidos | 0          | 0                                  | 0                      | 0                            | 0            |  |  |  |  |  |
| Media               |          | 4,64       | 2,76                               | 3,36                   | 2,76                         | 1,48         |  |  |  |  |  |
| Moda                |          | 5          | 2                                  | 4                      | 3                            | 1            |  |  |  |  |  |
| Desviación estándar |          | 1,114      | 1,052                              | ,810                   | ,831                         | 1,122        |  |  |  |  |  |
| Mínimo              |          | 1          | 1                                  | 2                      | 1                            | 1            |  |  |  |  |  |
| Máximo              |          | 5          | 4                                  | 5                      | 4                            | 5            |  |  |  |  |  |

### Estadísticos

|                     |          | Las condiciones laborales (horario, cobertura sanitaria, herramientas) | Las condiciones del ambiente laboral (compañerismo) | Los auxilios (estudio, mercado y vivienda) | Incentivos | Bonificaciones |
|---------------------|----------|------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------|------------|----------------|
| N                   | Válido   | 25                                                                     | 25                                                  | 25                                         | 25         | 25             |
|                     | Perdidos | 0                                                                      | 0                                                   | 0                                          | 0          | 0              |
| Media               |          | 2,48                                                                   | 2,68                                                | 3,64                                       | 3,16       | 3,04           |
| Moda                |          | 1                                                                      | 1                                                   | 5                                          | 3          | 4              |
| Desviación estándar |          | 1,475                                                                  | 1,651                                               | 1,186                                      | 1,313      | 1,241          |
| Mínimo              |          | 1                                                                      | 1                                                   | 2                                          | 1          | 1              |
| Máximo              |          | 5                                                                      | 5                                                   | 5                                          | 5          | 5              |

### Tabla de frecuencia

#### Los encuentros familiares

|        |                     | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy poco importante | 2          | 8,0        | 8,0               | 8,0                  |
|        | poco importante     | 3          | 12,0       | 12,0              | 20,0                 |
|        | neutral             | 8          | 32,0       | 32,0              | 52,0                 |

|                |    |       |       |       |
|----------------|----|-------|-------|-------|
| Importante     | 4  | 16,0  | 16,0  | 68,0  |
| Muy importante | 8  | 32,0  | 32,0  | 100,0 |
| Total          | 25 | 100,0 | 100,0 |       |

#### Las capacitaciones a mis compañeros

|                            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|----------------------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido Muy poco importante | 6          | 24,0       | 24,0                 | 24,0                    |
| poco importante            | 4          | 16,0       | 16,0                 | 40,0                    |
| neutral                    | 7          | 28,0       | 28,0                 | 68,0                    |
| Importante                 | 3          | 12,0       | 12,0                 | 80,0                    |
| Muy importante             | 5          | 20,0       | 20,0                 | 100,0                   |
| Total                      | 25         | 100,0      | 100,0                |                         |

#### Las actividades deportivas

|                            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|----------------------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido Muy poco importante | 12         | 48,0       | 48,0                 | 48,0                    |
| poco importante            | 7          | 28,0       | 28,0                 | 76,0                    |
| neutral                    | 4          | 16,0       | 16,0                 | 92,0                    |
| Muy importante             | 2          | 8,0        | 8,0                  | 100,0                   |
| Total                      | 25         | 100,0      | 100,0                |                         |



#### Las becas de estudio

|        |                     | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|---------------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Muy poco importante | 3          | 12,0       | 12,0                 | 12,0                    |
|        | poco importante     | 4          | 16,0       | 16,0                 | 28,0                    |
|        | neutral             | 4          | 16,0       | 16,0                 | 44,0                    |
|        | Importante          | 10         | 40,0       | 40,0                 | 84,0                    |
|        | Muy importante      | 4          | 16,0       | 16,0                 | 100,0                   |
|        | Total               | 25         | 100,0      | 100,0                |                         |

#### Las bonificaciones

|        |                     | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|---------------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Muy poco importante | 2          | 8,0        | 8,0                  | 8,0                     |
|        | poco importante     | 7          | 28,0       | 28,0                 | 36,0                    |
|        | neutral             | 2          | 8,0        | 8,0                  | 44,0                    |
|        | Importante          | 8          | 32,0       | 32,0                 | 76,0                    |
|        | Muy importante      | 6          | 24,0       | 24,0                 | 100,0                   |
|        | Total               | 25         | 100,0      | 100,0                |                         |

#### En persona

|        |                     | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|---------------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Muy poco importante | 2          | 8,0        | 8,0                  | 8,0                     |
|        | Importante          | 1          | 4,0        | 4,0                  | 12,0                    |
|        | Muy importante      | 22         | 88,0       | 88,0                 | 100,0                   |
|        | Total               | 25         | 100,0      | 100,0                |                         |

**Por correo electrónico empresarial**

|        |                     | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|---------------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Muy poco importante | 3          | 12,0       | 12,0                 | 12,0                    |
|        | poco importante     | 8          | 32,0       | 32,0                 | 44,0                    |
|        | neutral             | 6          | 24,0       | 24,0                 | 68,0                    |
|        | Importante          | 8          | 32,0       | 32,0                 | 100,0                   |
|        | Total               | 25         | 100,0      | 100,0                |                         |

**En reuniones semanales**

|        |                 | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|-----------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | poco importante | 4          | 16,0       | 16,0                 | 16,0                    |
|        | neutral         | 9          | 36,0       | 36,0                 | 52,0                    |
|        | Importante      | 11         | 44,0       | 44,0                 | 96,0                    |
|        | Muy importante  | 1          | 4,0        | 4,0                  | 100,0                   |

|       |    |       |       |  |
|-------|----|-------|-------|--|
| Total | 25 | 100,0 | 100,0 |  |
|-------|----|-------|-------|--|

**En evaluaciones de desempeño**

|        |                     | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|---------------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Muy poco importante | 1          | 4,0        | 4,0                  | 4,0                     |
|        | poco importante     | 9          | 36,0       | 36,0                 | 40,0                    |
|        | neutral             | 10         | 40,0       | 40,0                 | 80,0                    |
|        | Importante          | 5          | 20,0       | 20,0                 | 100,0                   |
|        | Total               | 25         | 100,0      | 100,0                |                         |

**Por el buzón**

|        |                     | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|---------------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Muy poco importante | 19         | 76,0       | 76,0                 | 76,0                    |
|        | poco importante     | 4          | 16,0       | 16,0                 | 92,0                    |
|        | Muy importante      | 2          | 8,0        | 8,0                  | 100,0                   |
|        | Total               | 25         | 100,0      | 100,0                |                         |

**Las condiciones laborales (horario, cobertura sanitaria, herramientas)**

|  |  | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--|--|------------|------------|----------------------|-------------------------|
|--|--|------------|------------|----------------------|-------------------------|

|        |                     |    |       |       |       |
|--------|---------------------|----|-------|-------|-------|
| Válido | Muy poco importante | 9  | 36,0  | 36,0  | 36,0  |
|        | poco importante     | 5  | 20,0  | 20,0  | 56,0  |
|        | neutral             | 5  | 20,0  | 20,0  | 76,0  |
|        | Importante          | 2  | 8,0   | 8,0   | 84,0  |
|        | Muy importante      | 4  | 16,0  | 16,0  | 100,0 |
|        | Total               | 25 | 100,0 | 100,0 |       |

**Las condiciones del ambiente laboral (compañerismo)**

|        |                     | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|---------------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Muy poco importante | 9          | 36,0       | 36,0                 | 36,0                    |
|        | poco importante     | 5          | 20,0       | 20,0                 | 56,0                    |
|        | neutral             | 2          | 8,0        | 8,0                  | 64,0                    |
|        | Importante          | 3          | 12,0       | 12,0                 | 76,0                    |
|        | Muy importante      | 6          | 24,0       | 24,0                 | 100,0                   |
|        | Total               | 25         | 100,0      | 100,0                |                         |

**Los auxilios (estudio, mercado y vivienda)**

|        |                 | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|-----------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | poco importante | 6          | 24,0       | 24,0                 | 24,0                    |
|        | neutral         | 5          | 20,0       | 20,0                 | 44,0                    |
|        | Importante      | 6          | 24,0       | 24,0                 | 68,0                    |

|                |    |       |       |       |
|----------------|----|-------|-------|-------|
| Muy importante | 8  | 32,0  | 32,0  | 100,0 |
| Total          | 25 | 100,0 | 100,0 |       |

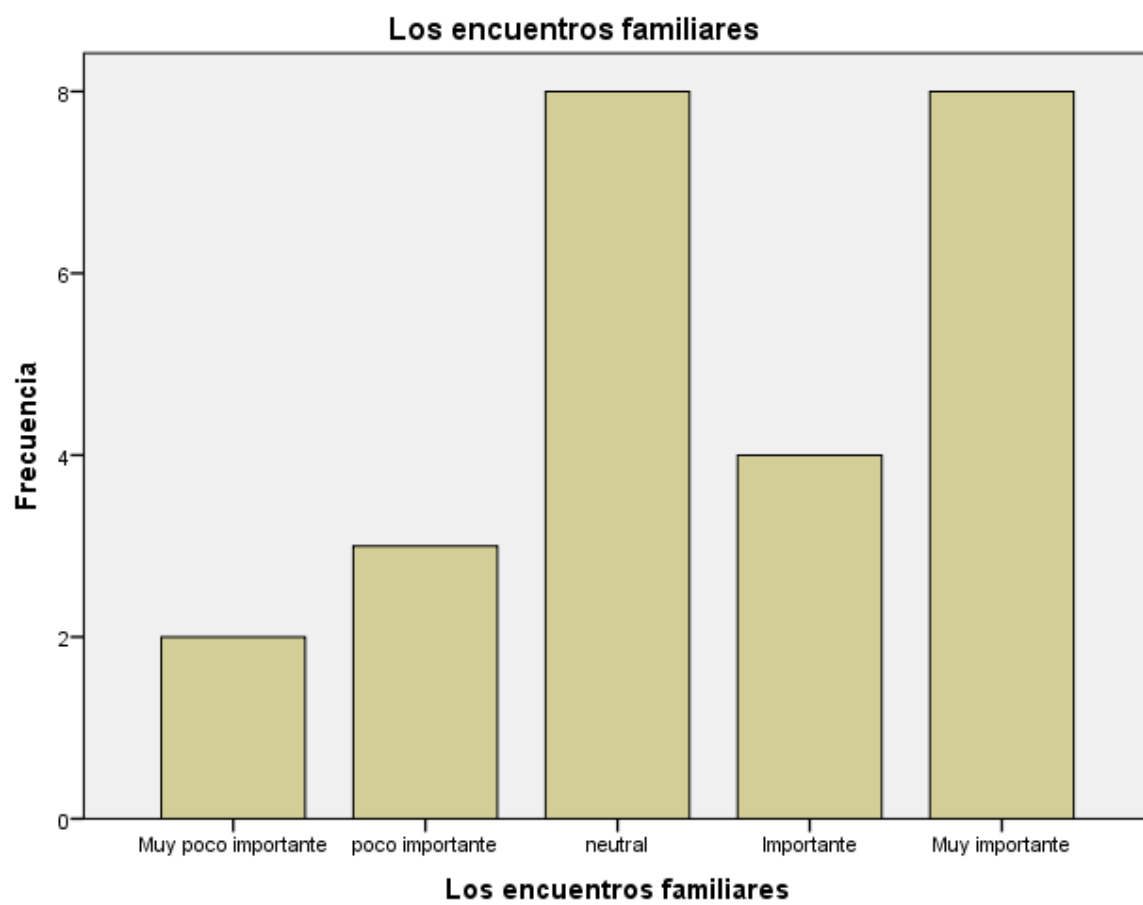
#### Incentivos

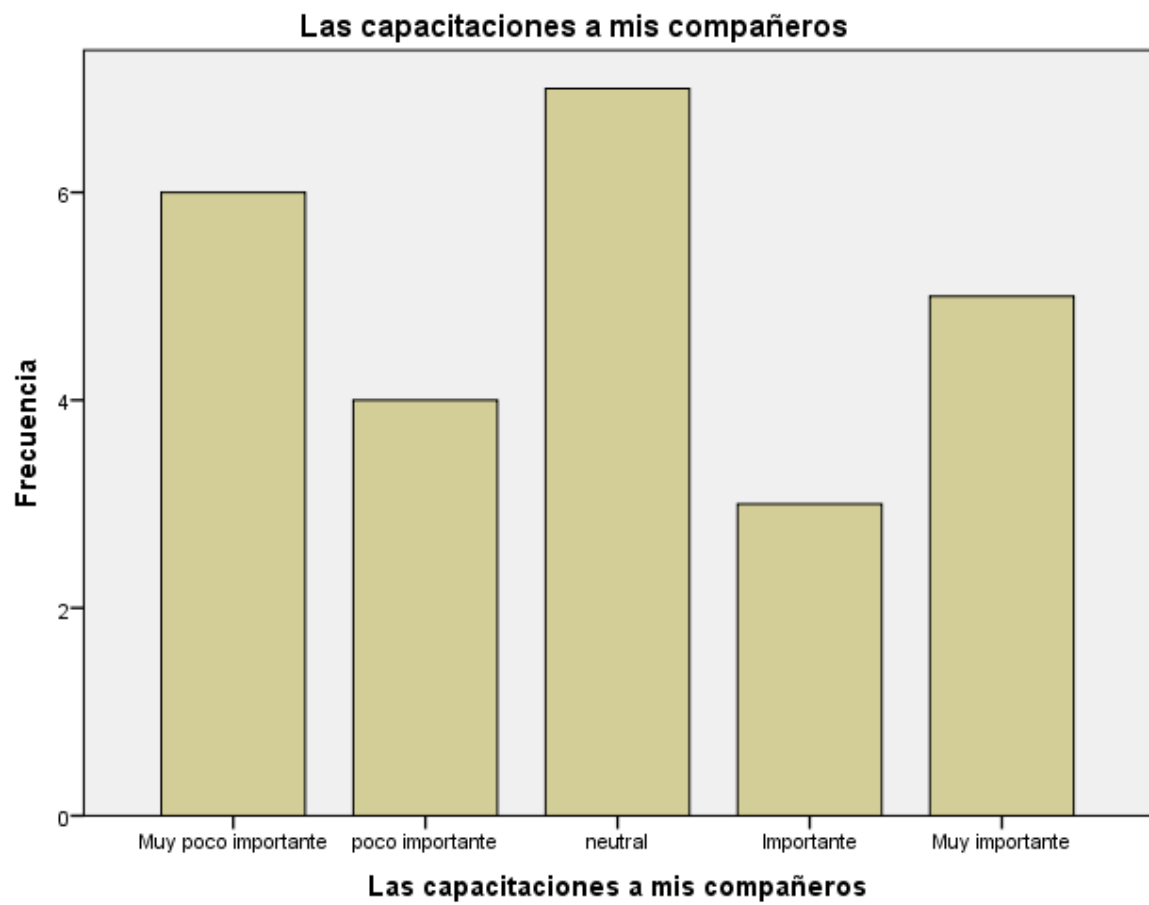
|        |                     | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|---------------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Muy poco importante | 3          | 12,0       | 12,0                 | 12,0                    |
|        | poco importante     | 5          | 20,0       | 20,0                 | 32,0                    |
|        | neutral             | 7          | 28,0       | 28,0                 | 60,0                    |
|        | Importante          | 5          | 20,0       | 20,0                 | 80,0                    |
|        | Muy importante      | 5          | 20,0       | 20,0                 | 100,0                   |
|        | Total               | 25         | 100,0      | 100,0                |                         |

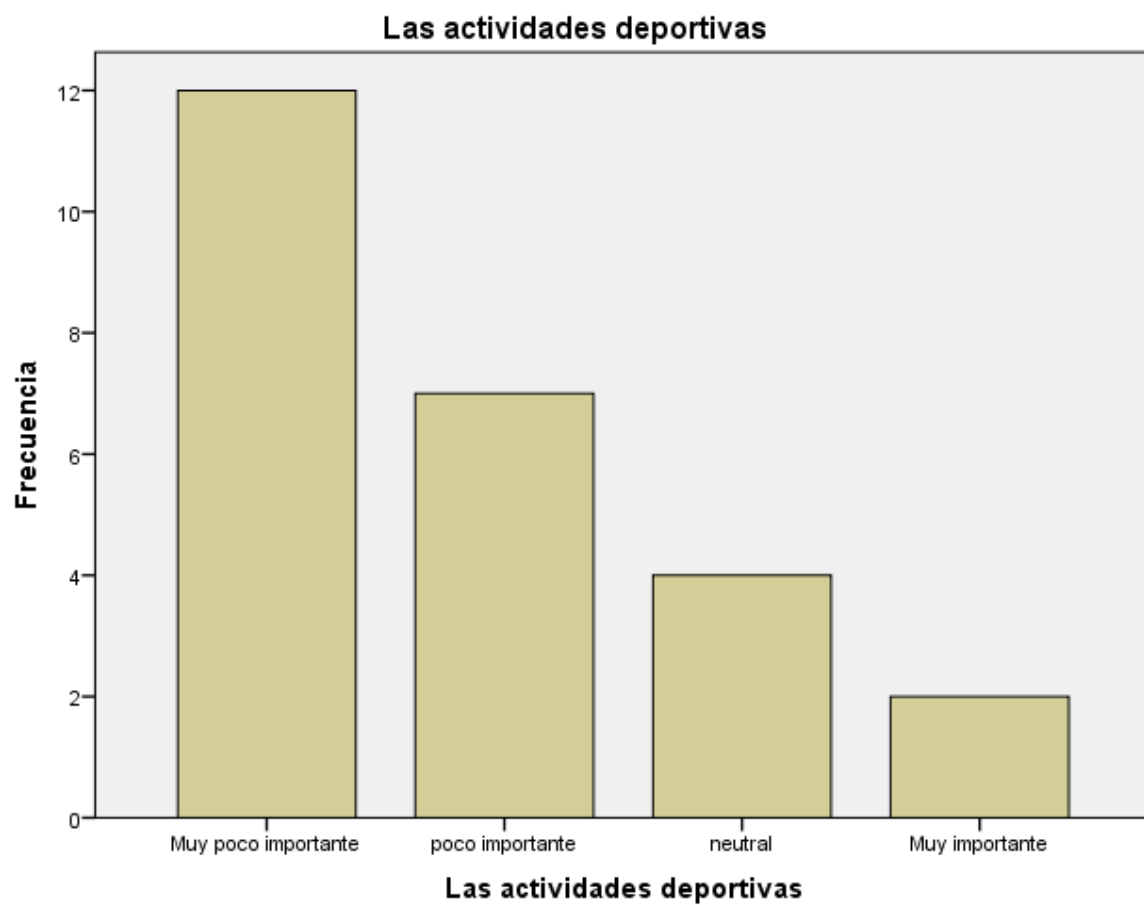
#### Bonificaciones

|        |                     | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|---------------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Muy poco importante | 4          | 16,0       | 16,0                 | 16,0                    |
|        | poco importante     | 4          | 16,0       | 16,0                 | 32,0                    |
|        | neutral             | 6          | 24,0       | 24,0                 | 56,0                    |
|        | Importante          | 9          | 36,0       | 36,0                 | 92,0                    |
|        | Muy importante      | 2          | 8,0        | 8,0                  | 100,0                   |
|        | Total               | 25         | 100,0      | 100,0                |                         |

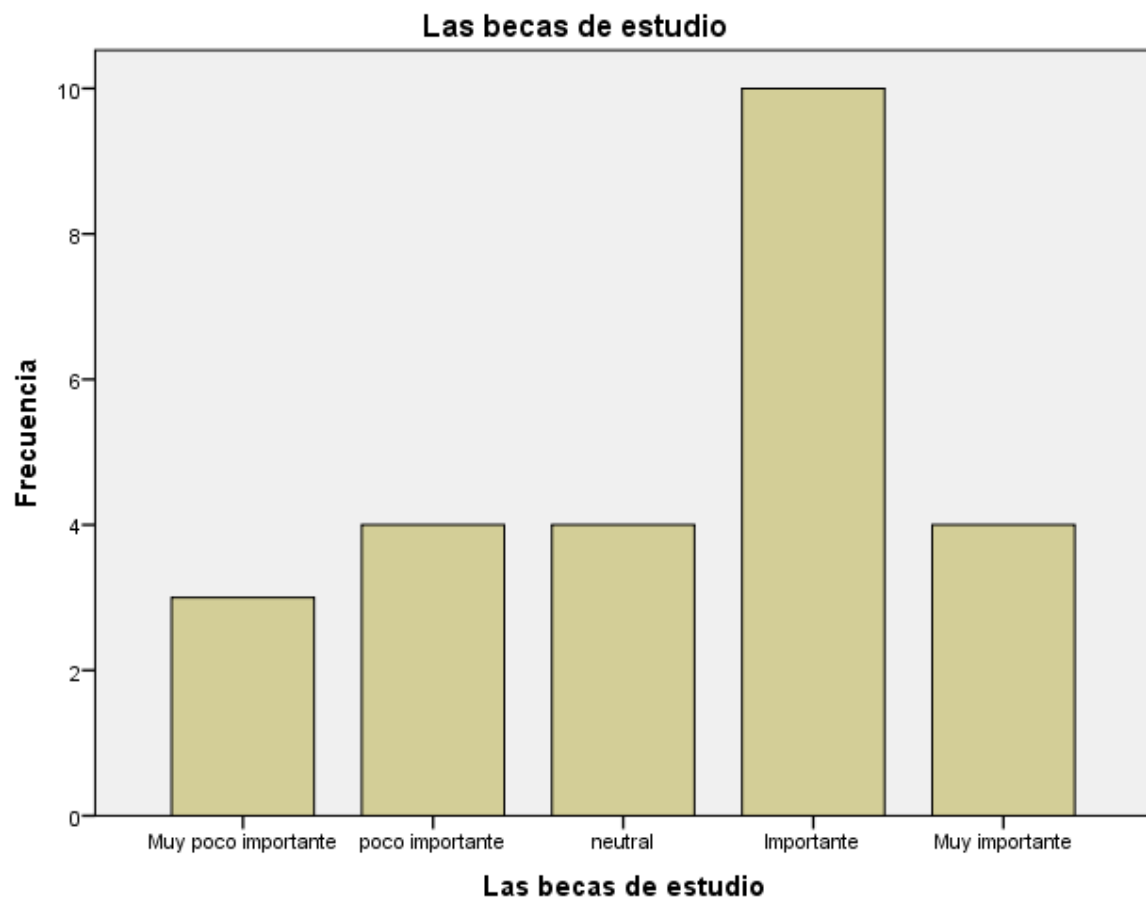
## Gráfico de barras





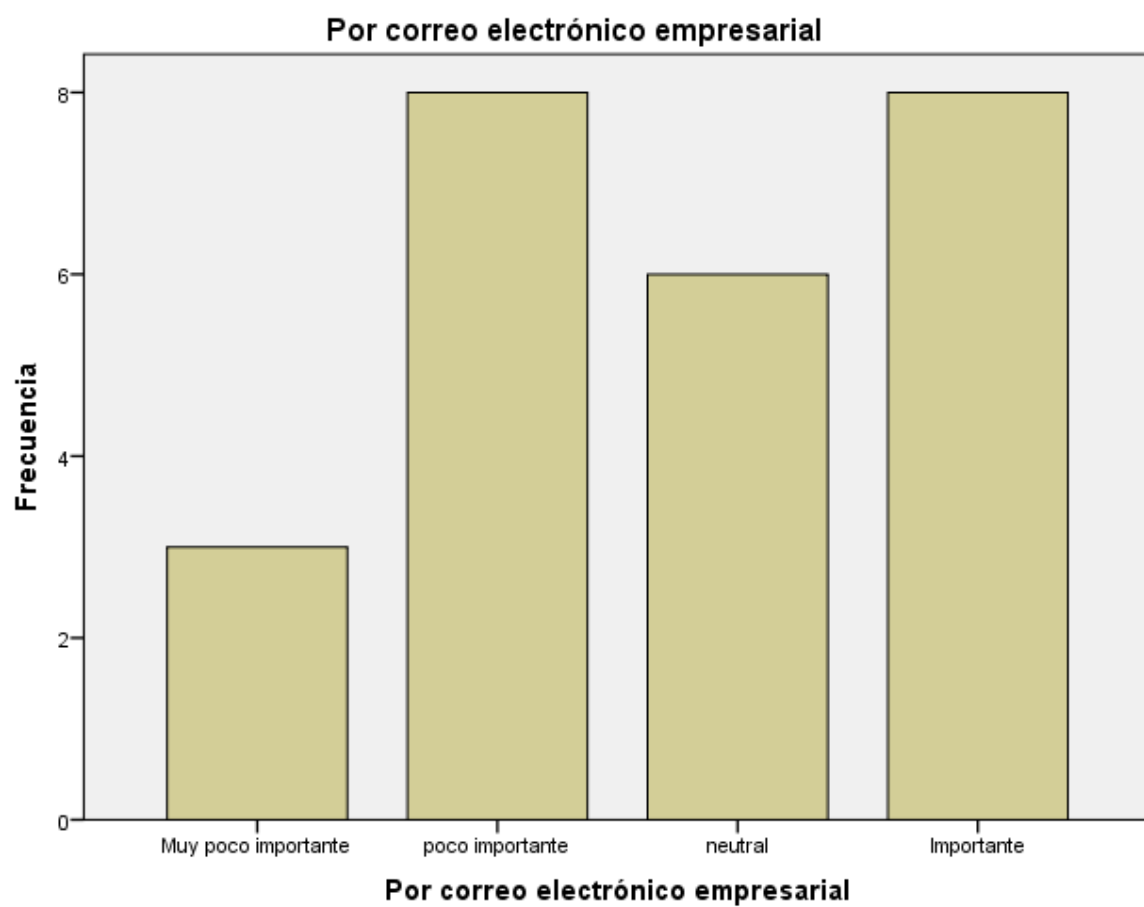


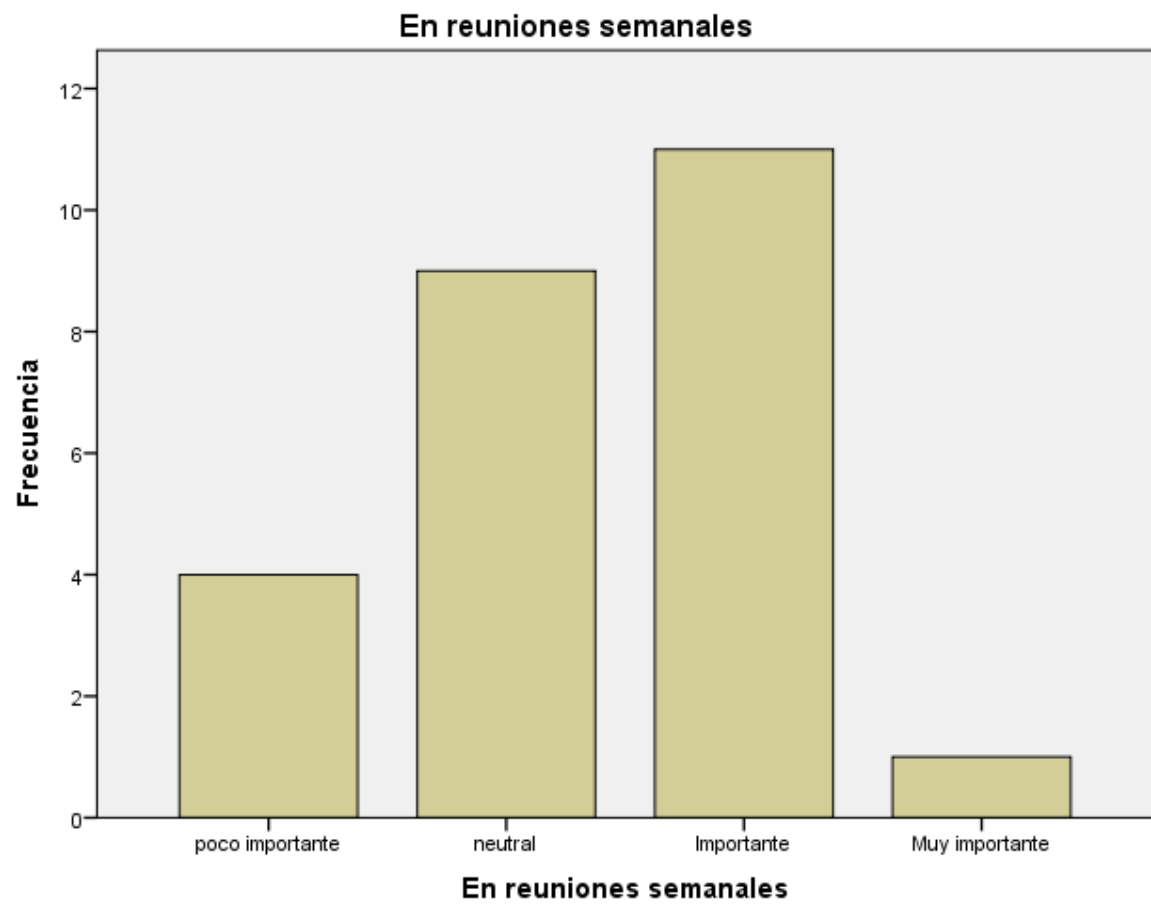


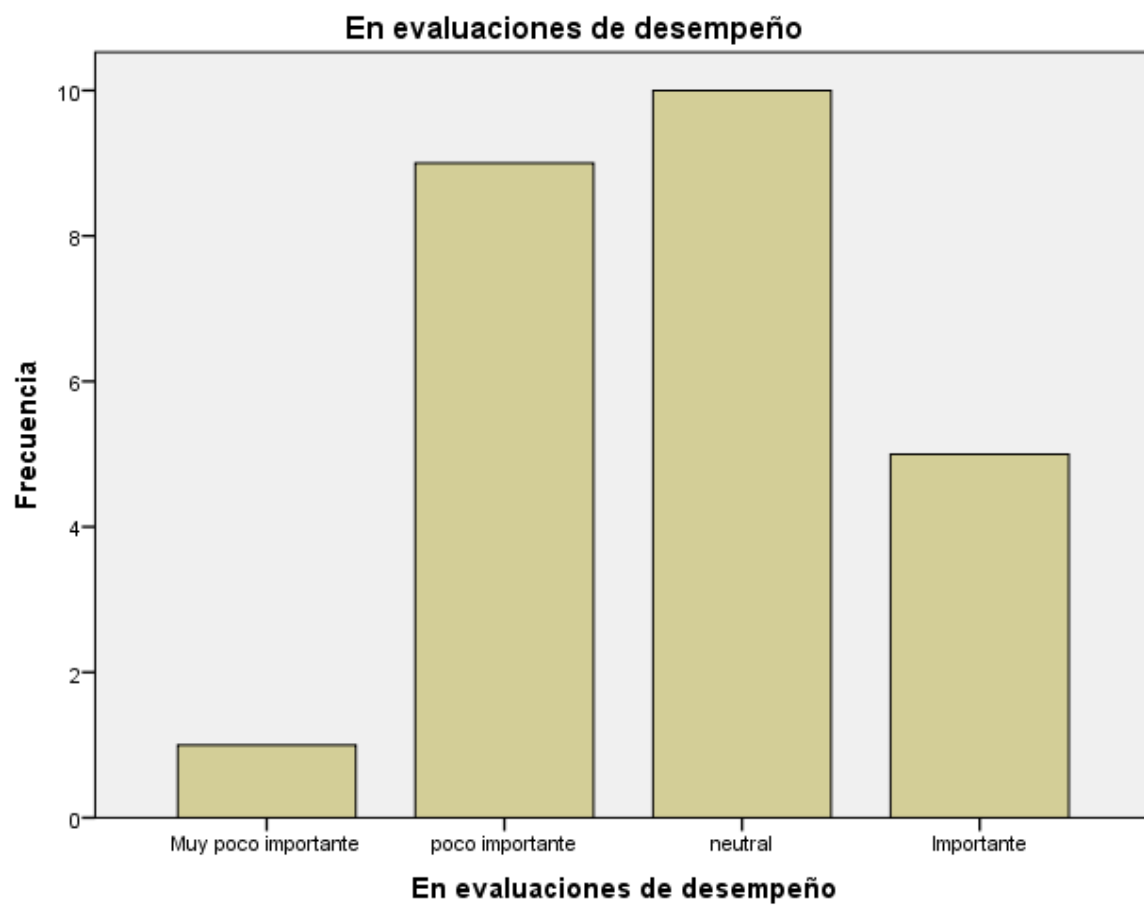


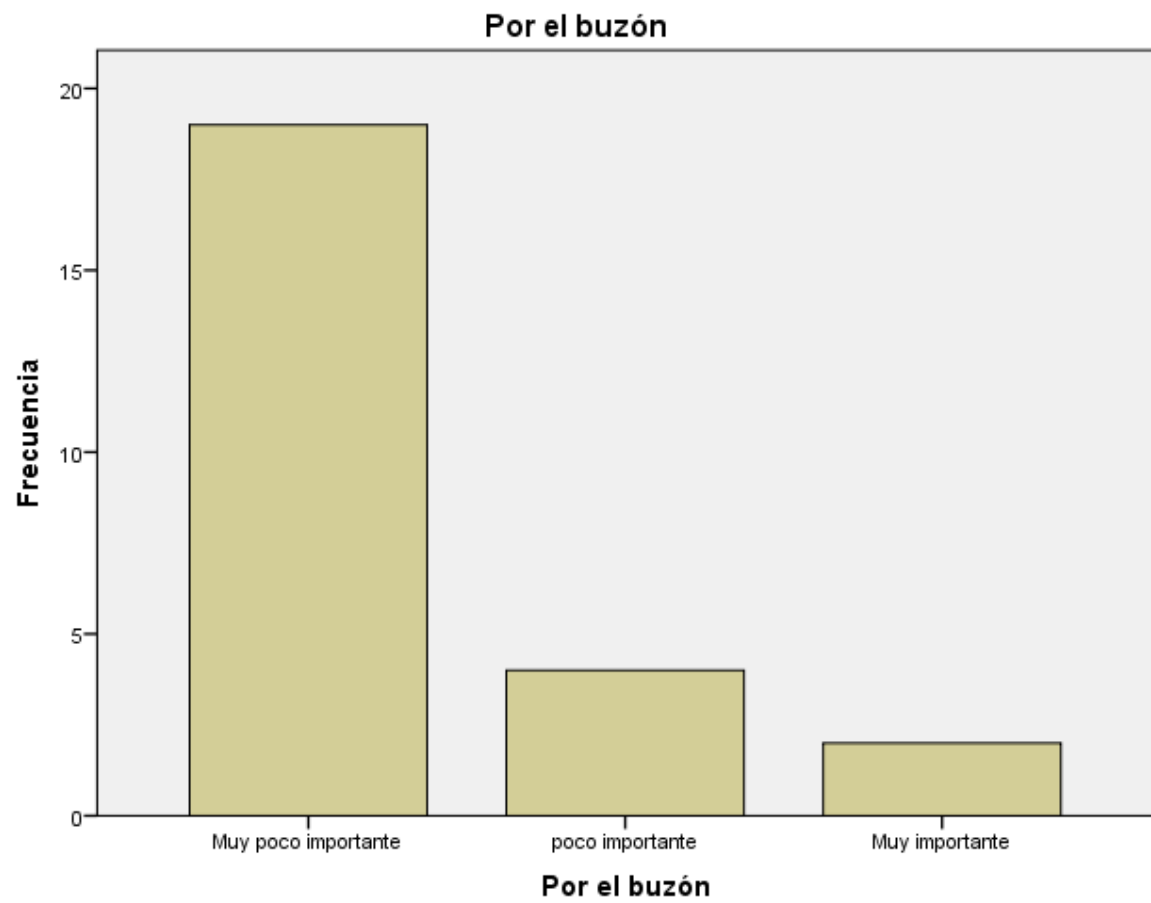


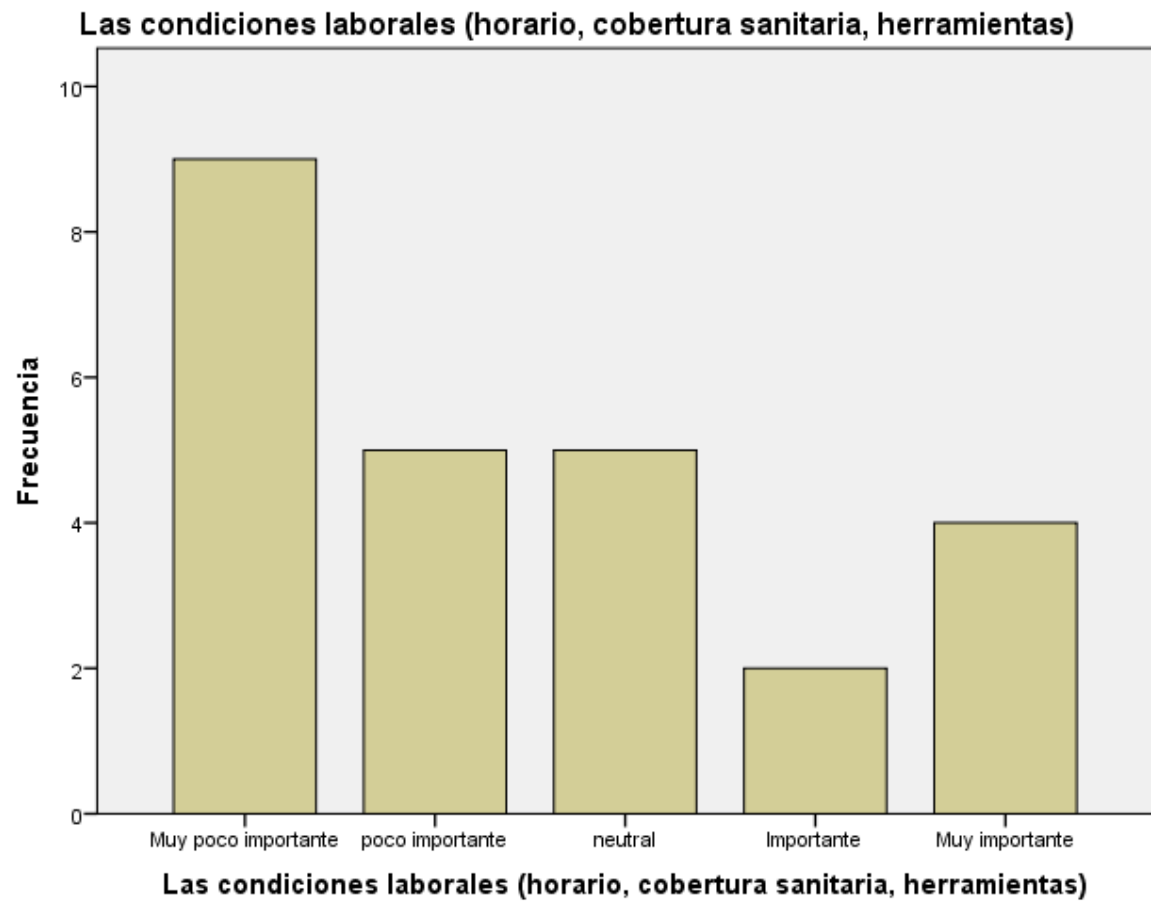




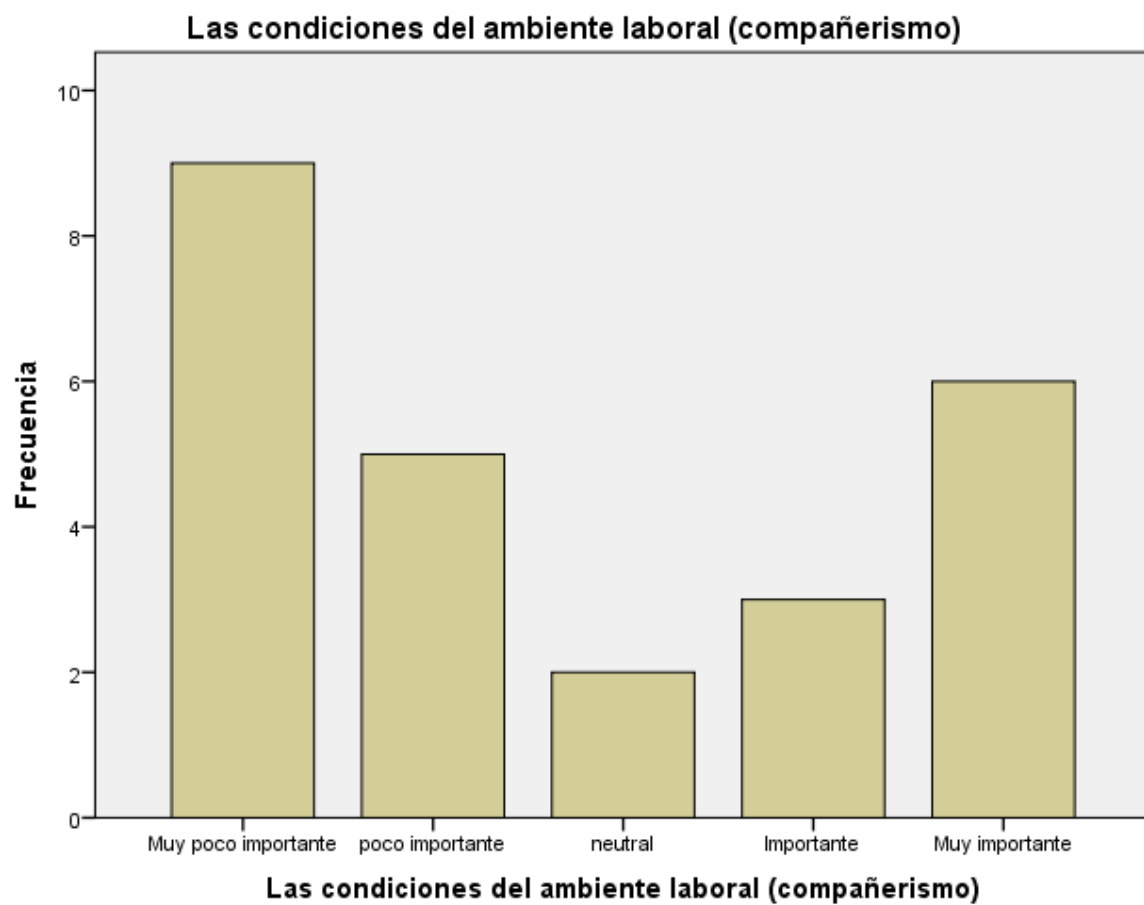


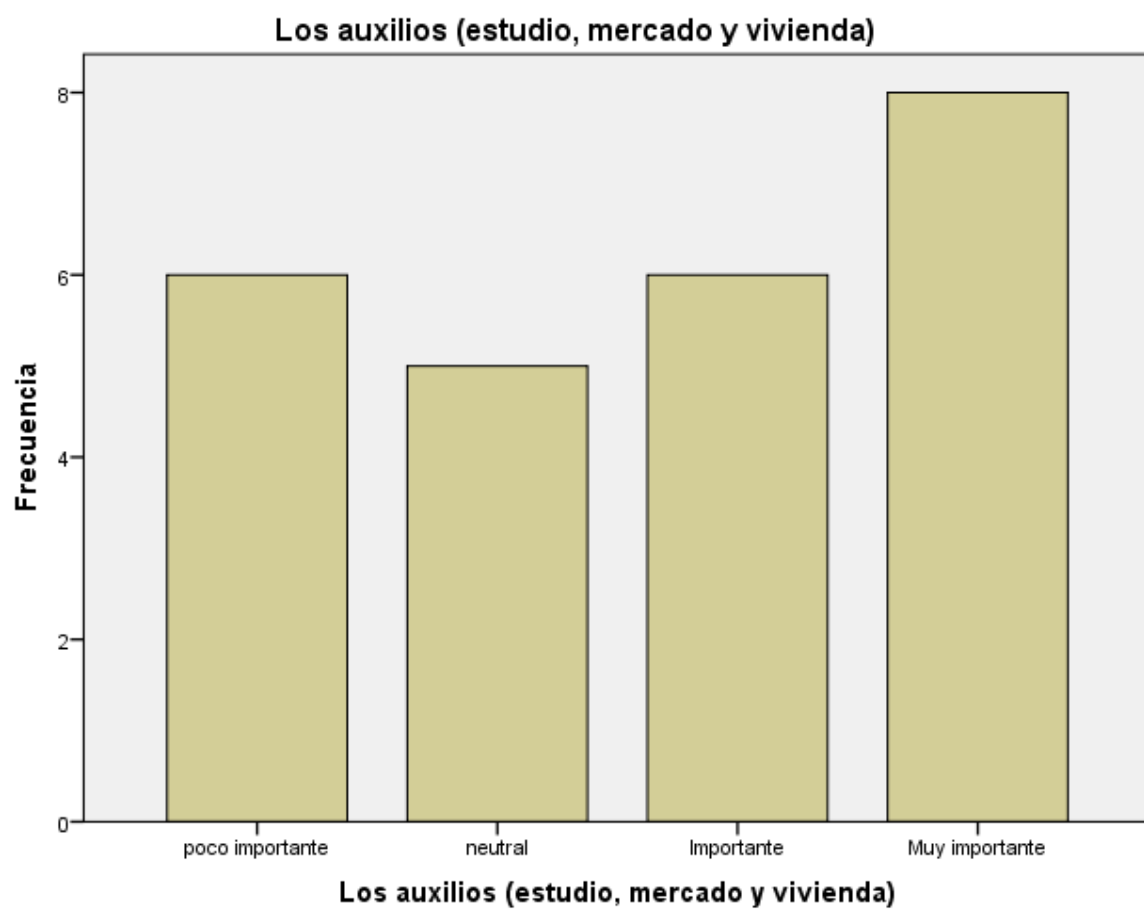


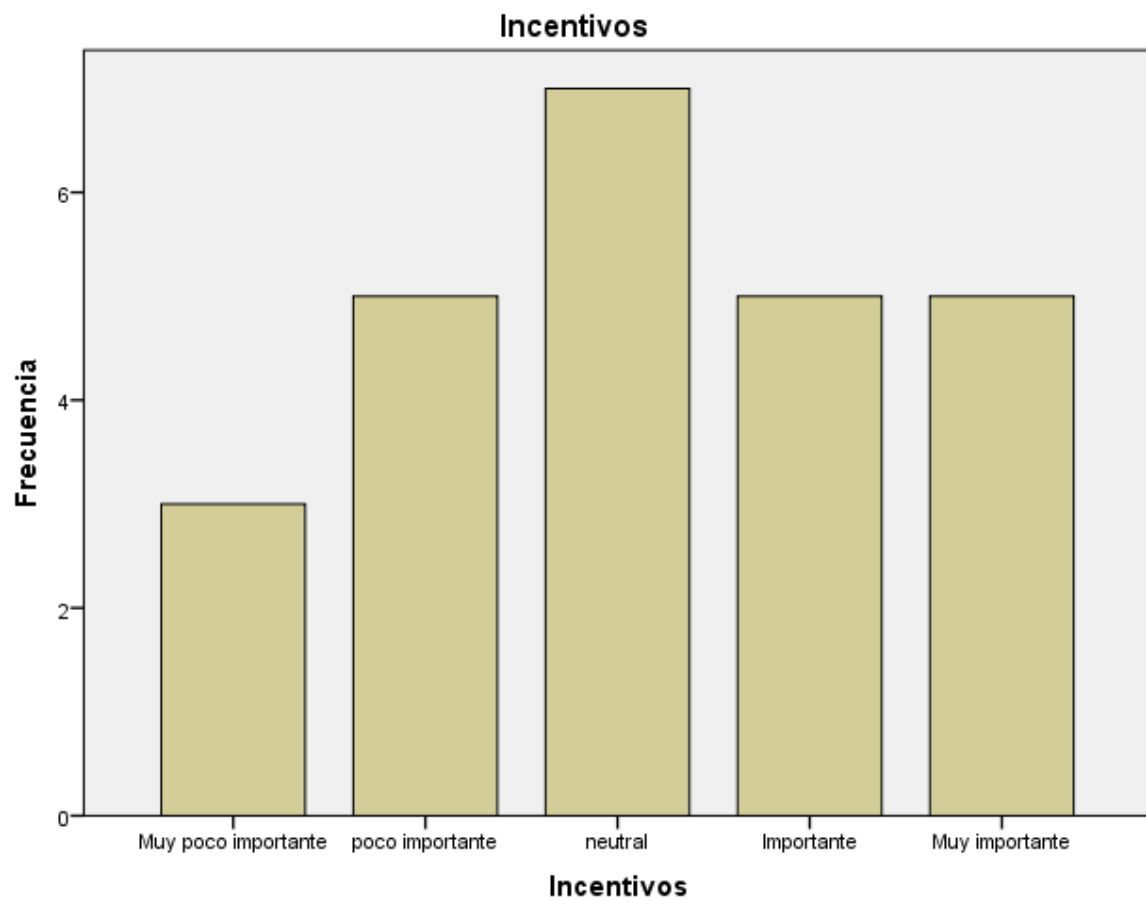


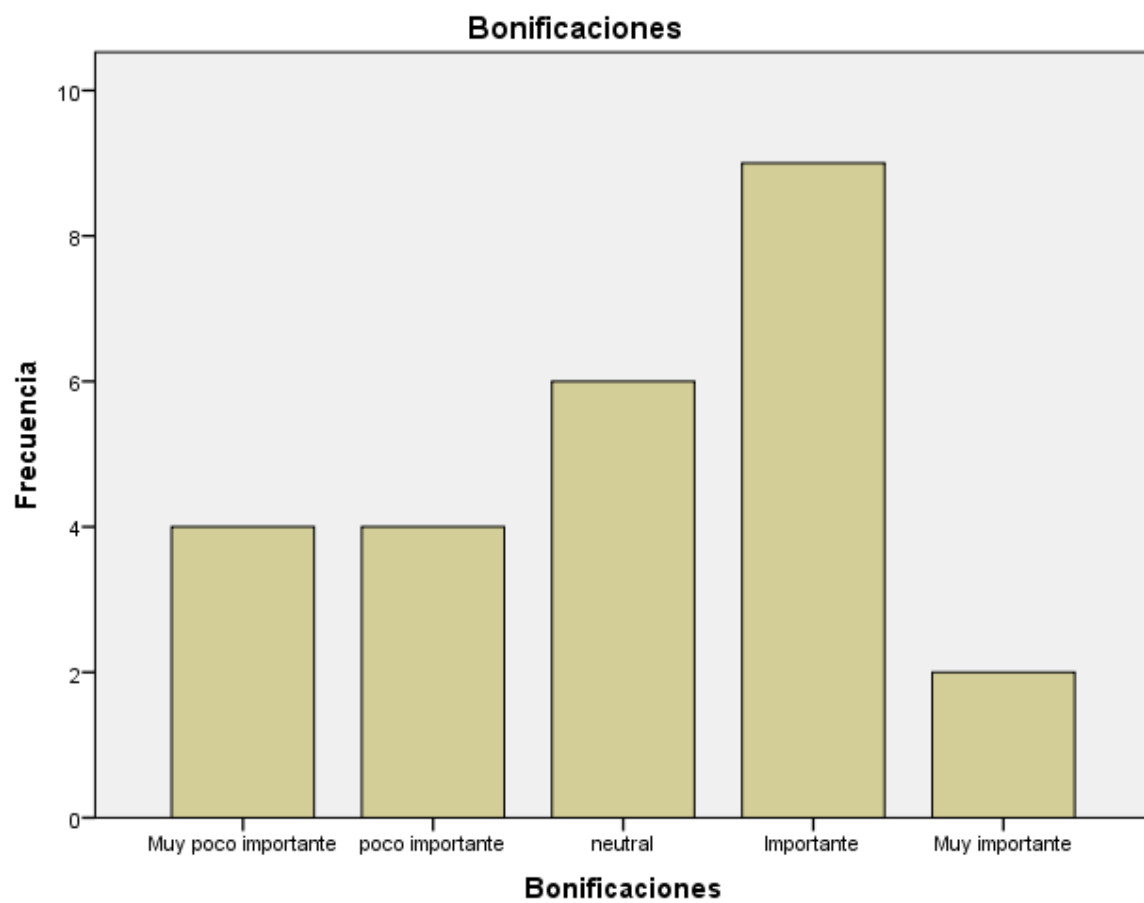




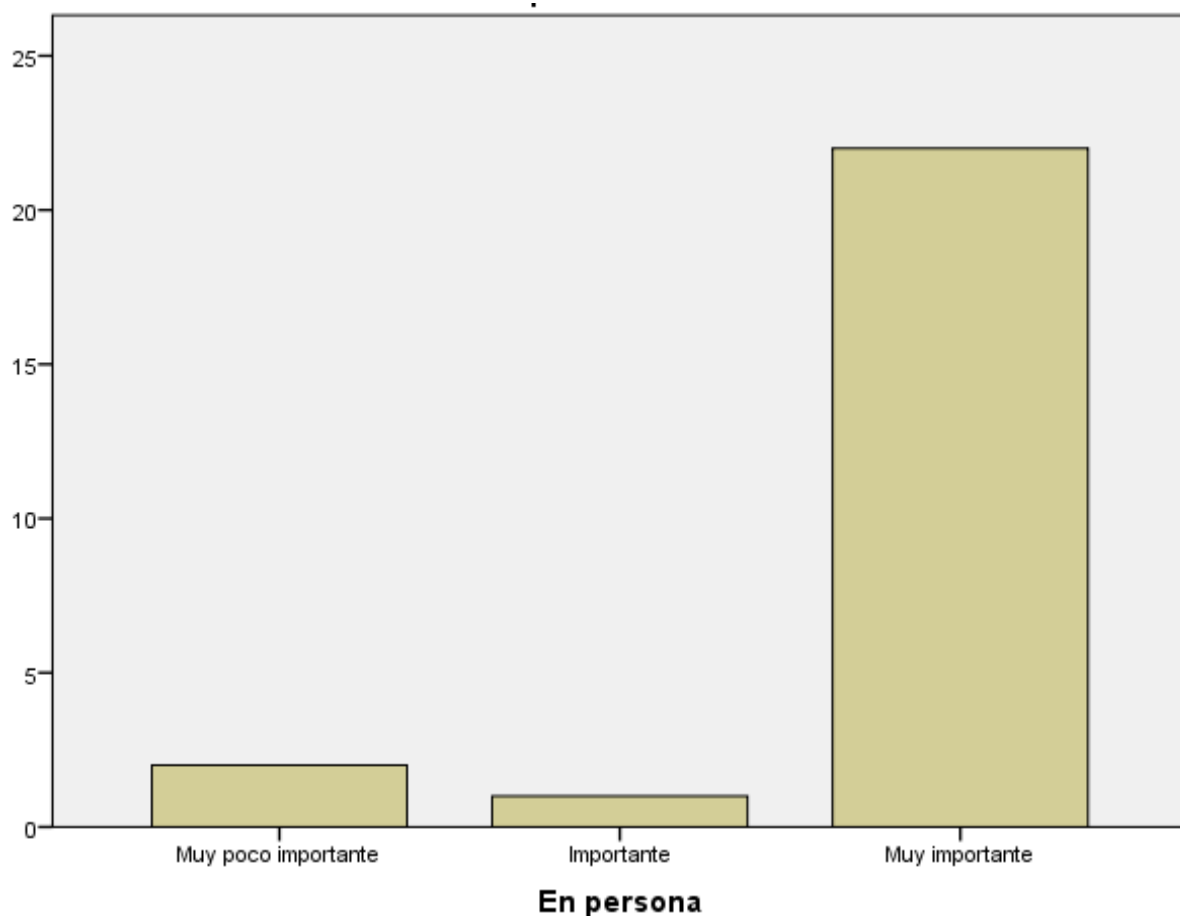


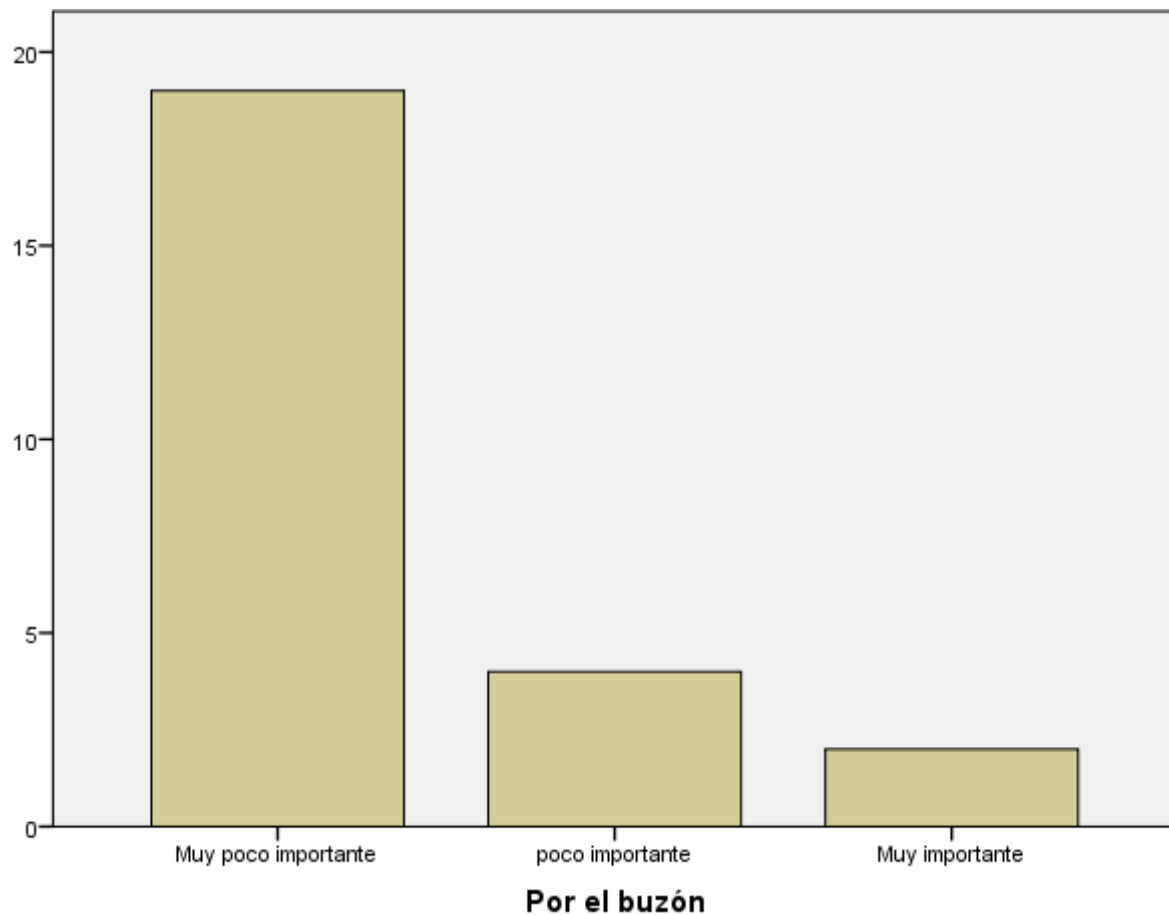






**Anexos J. Figura 4**





**Figura 4.** Ejemplo de resultados. Entre las dos más destacadas, catalogan como lo más importante la comunicación en persona, y como muy poco importante la comunicación por medio del buzón. Autoría propia, graficas arrojadas desde IBM SPSS Statistics 23.

## Bibliografía

<https://www.larazon.es/economia/la-motivacion-de-los-empleados-marca-la-diferencia-AB19098338>

<https://www.gestionar-facil.com/motivacion-en-el-trabajo/>