

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

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA
FACTORES MOTIVACIONALES QUE INCIDEN EN EL BIENESTAR DE LOS
COLABORADORES DE AVIANCA AEROPUERTO EL DORADO BOGOTÁ,
COLOMBIA

PRESENTA:

MARTHA JANETH ARCE ARDILA COD 1711020961
MARÍA DE LOS ÁNGELES BOYACÁ ARCOS COD 1611022690
LEYDI YADIRA VANEGAS MARTÍNEZ COD 1711020910
VIVIANA CÁRDENAS RINCÓN CÓD. 1521031278
MARÍA TERESA PALACIOS SAAVEDRA COD 0211090786

SUPERVISOR:

CAROLINA GÓMEZ GONZÁLEZ MGS.

BOGOTÁ, MARZO A JULIO 2021.

Tabla de contenido

Resumen.	4
Capítulo 1.	4
Planteamiento del problema.	6
Pregunta de investigación.	7
Hipótesis.	7
Objetivo general.	7
Objetivos específicos.	7
Justificación.	8
Capítulo 2. Marco de referencia.	8
Marco conceptual.	8
Marco Teórico.	9
Marco referencial.	11
Capítulo 3.	12
Metodología.	12
Tipo y diseño de investigación.	12
Participantes.	13
Instrumentos de recolección de datos.	13
Estrategia del análisis de datos.	13
Consideraciones éticas.	13
Capítulo 4. Resultados.....	14
Discusión.	18
Conclusiones.	19
Limitaciones.	20
Recomendaciones.	20
Bibliografía.....	21
Anexos.....	24

Resumen.

Este proyecto de investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo; el abordaje principal se enfoca en los factores de motivación que inciden en los colaboradores de la empresa Avianca aeropuerto el Dorado (Bogotá) y como repercuten en el bienestar laboral. Para explicar los factores que influyen en la motivación se eligió la teoría bifactorial de Herzberg, donde se plantea la importancia de la motivación y de los factores higiénicos. El objetivo de este trabajo es detectar los factores que pueden afectar la motivación de los funcionarios; la herramienta usada para la investigación es la encuesta, es un instrumento para la recolección de datos donde se tiene un acercamiento y permite conocer la percepción de la población de ciertos contextos. Finalmente se concluye que Los factores motivacionales que influyen en el bienestar de los empleados es el salario, las relaciones interpersonales, entre otros: donde se encuentran un porcentaje importante de satisfacción con los programas de bienestar que se les brinda, sin embargo, se pueden crear estrategias para el mejoramiento de la motivación que influyen en el bienestar de los colaboradores.

Palabras clave: Motivación, bienestar, clima laboral, factores, beneficio, percepción, salud, trabajo, crecimiento, reconocimiento.

Capítulo 1.

Introducción.

La motivación entendida como el motor que hace que los individuos direccionen su conducta hacia un propósito en particular, representa a nivel empresarial la adherencia o no

al logro de los objetivos, es por ello que su incorporación dentro la cultura organizacional, su evaluación diagnóstica y la adopción de los planes de acción necesarios para su estímulo representa un tema de especial trascendencia, en la medida que su presencia aporta compromiso, creatividad y orientación al logro; por el contrario ambientes en los que la motivación no está presente se caracterizan por el pesimismo, el desánimo y la parálisis, según Elton Mayo citado por Hulcapi-Masacon el aburrimiento y la repetición hacen que el entusiasmo laboral decrezca, mientras que la interacción social lo estimula (Huilcapi-Masacon Magdalena, 2017).

Las empresas que encabezan en Colombia la encuesta de Best Work Place 2020¹, seguramente registran dentro de su plantilla a personal altamente motivado y no es casualidad que también registren indicadores de gestión y financieros que son exitosos, el afrontamiento de una pandemia mundial por el COVID-19, ha incorporado retos adicionales como la implementación exponencial del trabajo remoto, hoy más de 3 millones de colombianos trabajan desde sus casas (Portafolio, 2020), así como el de garantizar el cuidado físico y emocional de los trabajadores y a nivel económico ha representado una recesión similar a la Gran Depresión de inicios del siglo pasado.

De los 37 países que integran “La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos” (OCDE), Colombia es el país con mayor tasa de desempleo en el año 2020,

¹ Mercado Libre, Smurfit Kappa, BBC, Compañía Nacional de Chocolates, Sutherland, Davivienda, Casa Británica, Mattelsa, Marriot y Auto Germana.

esta organización proyecta una tasa de desempleo en Colombia del 21,1%, por el contrario, las cifras registradas por el “Departamento Administrativo Nacional de Estadística” (DANE), indican la tasa de desempleo en el país para el mayo de 2020 se ubicó en un 21,4% llegando un histórico más alto (Hernández, 2020).

Considerando que la temática central de esta investigación es la motivación, es importante identificar otros factores que contribuyen o intervienen en la motivación laboral en Colombia, un 11,7% de la comunidad asalariada no se encuentra conforme con el tipo de contratación. También los trabajadores independientes se encuentran inconformes en un 30,2% y conformes en un 69,8%, según el informe “Patrones de satisfacción con el empleo urbano en Colombia” del Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario. (Observatorio laboral de la universidad del Rosario, 2021)

Planteamiento del problema.

La motivación en el campo laboral promueve en el empleado la consecución de objetivos y metas, así como un sentimiento de bienestar y compromiso propio y hacia la organización, esto a su vez impulsa la productividad de la empresa (García Sanz, 2012, p.6). Según estudio realizado en Colombia por la firma Performia, el 53% de los encuestados indican que para ser productivos dentro de una organización se necesita estar motivado; esto se logra cuando se trazan metas claras, y se brindan diferentes incentivos para lograr entre todos la consecución de los objetivos (Portafolio, 2017). Revisando la empresa (Avianca Holdings S.A) en su informe anual del año 2018, indica que la motivación individual va en compromiso con los resultados corporativos, allí se hizo una encuesta sobre la percepción de los beneficios ofrecidos donde participaron el 42,3% de sus

empleados, donde se analizaron las tendencias y preferencias de las personas en el momento de buscar o permanecer en el mismo trabajo. En la siguiente investigación se dará a conocer los factores de motivación que influyen en el bienestar de los colaboradores de Avianca, para ellos su gente siempre ha sido el eje fundamental en el funcionamiento de la compañía, sin embargo al interior de la organización se presentan diversas problemáticas como lo han sido la huelga de pilotos, la cual fue catalogada según el periódico El tiempo (como se citó en Bello Nuñez, 2018) como el cese laboral más largo en la historia de aviación mundial.

Pregunta de investigación.

¿Cuáles son los factores motivacionales que inciden en el bienestar organizacional de los colaboradores de Avianca en el aeropuerto el Dorado de Bogotá?

Hipótesis.

Los factores motivacionales que inciden en el bienestar organizacional de los colaboradores de Avianca en el aeropuerto el Dorado de Bogotá son, el salario, el reconocimiento y las buenas relaciones con los compañeros y jefes.

Objetivo general.

Analizar los factores motivacionales que inciden el bienestar organizacional de los colaboradores de Avianca en el aeropuerto El Dorado de Bogotá.

Objetivos específicos.

1. Identificar el nivel actual de motivación de los empleados.
2. Conocer la percepción de los empleados acerca de los programas de motivación actual de la organización.

3. Reconocer los programas de bienestar que fomenten la motivación de los empleados de Avianca.

Justificación.

Producto de la Pandemia del COVID-19; la motivación laboral toma mucha importancia en Avianca, con los cambios imprevistos en las actividades laborales como Teletrabajo “home office”, cierre de operaciones en los aeropuertos, suspensiones de contratos y despidos; esto origina sentimientos de incertidumbre a sus colaboradores que se vieron en la reducción de los niveles de motivación y bienestar laboral que afectaron la productividad de la compañía.

El objetivo de este trabajo es detectar los factores que pueden afectar la motivación de los funcionarios de Avianca; por medio de los resultados conocer la percepción de los programas actuales de bienestar laboral y la incidencia que tiene en la motivación de los empleados.

Capítulo 2.

Marco de referencia.

Marco conceptual.

Tabla 1.

Conceptos principales

Concepto	Autor	Características
Aspectos que influyen en la motivación	Paíro y Prieto	Existen 2 aspectos que influyen en la conducta motivada laboralmente hablando, estos son los motivadores del ambiente laboral y los motivadores del contenido del trabajo, el primero se refiere a particularidades del ambiente donde se realizan las funciones laborales, y estos son de naturaleza material y social, los motivadores del contenido del trabajo

		están enfocados a los factores del trabajo directamente relacionados con la actividad requerida para su desarrollo.
Los factores motivacionales	Alvarado Borrego y Arguello	Los factores motivacionales tienen que ver con el crecimiento profesional, los logros, el reconocimiento y la promoción, están divididos en factores de higiene y factores de motivación, los primeros están ligados a la ausencia de insatisfacción en el trabajo, y los factores de motivación están ligados a satisfacción elevada en el trabajo estos pueden estar presentes o ausentes lo que conllevaría a la insatisfacción laboral o factores de motivación ausentes.
Motivación ligada al ámbito organizacional	Ford	Reconocer laboralmente a un empleado es importante cuando este realiza su trabajo con lealtad total y entrega, el reconocimiento laboral es dar valor a esa persona que ha tenido acciones positivas dentro de la organización, al igual que exaltar a un empleado que hace bien su trabajo o porque ha presentado buen rendimiento en sus labores.
Bienestar Organizacional	Castañeda	Produce satisfacción en el campo personal, bajos niveles de estrés y compromiso con la organización, por otro lado se hace alusión a la seguridad mental, física y social del colaborador dentro de la organización, estas tres dimensiones apuntan a un acertado desarrollo de las funciones laborales.
Salud	Valenzuela y Contreras	Es el estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.
Clima Laboral	Forehand y Von Gilmer	Conjunto de características que delimitan a la compañía y que la hacen diferente de otras, estas son constantes en el tiempo y marcan el comportamiento de los colaboradores dentro de la organización.
Beneficios dentro de una empresa	García, Murillo y González	Proceso en la cual la principal intención de las organizaciones de mantener fieles a sus colaboradores ha tomado gran importancia, pues se convierte en un factor motivacional para realizar de manera más eficiente y con mayor compromiso las labores de cada uno de los empleados.

Nota: Datos tomados de Pairo y Prieto citados en Manjarrez et al. (2020), Alvarado Borrego y Arguello Silva (2018), González (2015), (Castañeda et al. 2017), Valenzuela-Contreras (2016), Jiménez Bonilla (2016), García, Murillo y González citados en Ríos-González et al. (2017)

Marco Teórico.

Tabla 2

Teorías Principales

Teoría	Categoría	Características
Teoría de Motivación e Higiene (Herzberg)	Motivación	Son sentimientos que generan la satisfacción como: reconocimiento, responsabilidad, logro y auto realización.
	Higiene	Son los factores como el entorno donde se desarrolla el trabajo estos son: el salario y beneficios, condiciones laborales, relaciones laborales, supervisión. El mejoramiento de los factores de higiene tienen resultados a corto plazo favorables; para mejorar las actividades que debe realizar el empleado se pueden eliminar controles innecesarios, retroalimentar al empleado en sus resultado y objetivos, asignación de tareas nuevas para que el empleado demuestre sus capacidades y habilidades y así desarrollarse profesionalmente.

Nota: Datos Tomados de (Martinez Barral, 2019), (Rovira Salvador , 2021)

Esta investigación se basa en la Teoría de los dos factores de Herzberg la cual plantea que la motivación es el factor principal que promueve el rendimiento laboral de los empleados, dependiendo si están satisfechos o insatisfechos (Quiroga, 2021).

Tabla 3

Teorías de Motivación

Teoría	Subcategoría	Características
Jerarquía de las Necesidades	Nivel 1	Fisiológicas.
	Nivel 2	Necesidades de protección y seguridad.
	Nivel 3	Necesidad de afiliación.
	Nivel 4	Necesidades de autoestima o reconocimiento.
	Nivel 5	Necesidades de autorrealización

Nota: Datos tomados de (Universidad UNADE, 2020)

La aplicación en las empresas de esta teoría puede mejorar la motivación de sus empleados, teniendo en cuenta aspectos como: Lugares cómodos amplios y buena ventilación para sus labores diarias, acceso a cafeterías o zonas de break , fomentar las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo torneos deportivos, celebración de cumpleaños y fechas importantes dentro de la organización, reconocimientos económicos y materiales por el alto desempeño de los empleados, meritocracia para los ascensos dentro de la empresa (Ramos Zarate , 2018).

Marco referencial.

Tabla 4

Investigaciones Latinoamericanas (Perú, Colombia y Ecuador)

<p>En la investigación realizada por Rivera (2019) titulada “Relación entre motivación laboral y retención de empleados del área de operaciones en una empresa aseguradora de Lima 2018”, cuyo objetivo fue la de validar con una muestra de 198 trabajadores peruanos, si existe correlación directa entre el componente de motivación y la retención de los colaboradores, la conclusión es que efectivamente un empleado con adecuados niveles de motivación permanecerá más tiempo en la empresa, elemento que sin duda incorporar el impacto económico para la compañía, en la medida que una alta rotación supone incurrir en costosos procesos de selección, capacitación y fidelización con la marca.</p>
<p>En el trabajo investigativo propuesto por Burgos (2018) titulado “Motivación y rendimiento laboral en instituciones del sector salud de Colombia” aplicada a personal administrativo de hospitales de la Guajira se midió mediante instrumentos de enfoque mixto la correlación entre rendimiento laboral y motivación, concluyéndose que efectivamente el personal motivado tiene un mejor rendimiento en su trabajo, elemento que una vez más reitera su importancia para la productividad empresarial y para propiciar ambientes de innovación en tiempos en los que el valor añadido es fundamental para la supervivencia en sectores de servicio y de mayor importancia para quienes tienen la responsabilidad de cuidar la salud de otros.</p>
<p>De otra parte, en el trabajo llevado a cabo por Hulcapi-Masacon et al. (2017) de nombre “Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial” cuyo resultado evidencia en 180 empleados de la ciudad de Babahoyo- Ecuador el 53% de insatisfacción con repercusión directa en su desempeño, 30% en la calidad de las relaciones personales y el 17% en el bienestar familiar</p>

Finalmente, en el artículo de investigación de Peña y Villón (2018), denominado “Motivación Laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional” y a través del cual presenta a consideración los principales factores que intervienen en la consolidación del elemento motivacional se encuentran: 1) relación laboral donde la motivación y el desempeño sean elementos presentes 2) prevalencia de la compensación y la recompensa 3) adecuado clima laboral que provee confort al trabajador 4) resultados de satisfacción laboral

Tabla 5

Investigaciones Norteamericanas (EE. UU)

En el trabajo propuesto por Naszneen y Bisaria (2018) titulado “Innovative Techniques of Motivation for Employee Retention in Aviation Industry” a través de la cual se plantean pertinentes tres estrategias que se pueden transpolar al objetivo de la presente investigación, relacionadas con el sector de la industria de la aviación y cuyo propósito es del de incentivar adecuados niveles de estímulo en una industria per sé estresante : 1) Se debe ser cuidadoso en el proceso de selección del personal, parte de la desmotivación la ocasiona el desajuste entre la realidad y las expectativas (obtener el Head Start), 2) Se debe crear un ambiente de trabajo que sea adecuado, la dirección debe ser clara señalando el norte, construyendo una cultura y ética laboral que sean fuertes.3) Hay que lograr el equilibrio Work-Life en una industria donde los vínculos relacionales pueden verse afectados por el desbalance entre trabajo y vida familiar, ocio, deporte.

Capítulo 3.

Metodología.

Tipo y diseño de investigación.

El enfoque de la investigación es cuantitativa, se pretende analizar los factores motivacionales que indiquen en el bienestar organizacional de los colaboradores de Avianca del aeropuerto el Dorado de Bogotá

Según Iñiguez et al. (2017) la investigación cuantitativa es utilizada para recoger datos estadísticos, mediante la medición numérica; este enfoque es objetivo, la realidad es estática y se debe generar una hipótesis la cual dará una posible respuesta a la pregunta de investigación.

Participantes.

Personal de Avianca al que se le realizará la encuesta, son 15 colaboradores que participarán, residen en la ciudad de Bogotá, pertenecen al área administrativa y su cargo es agentes de servicio al cliente, pertenecen a la gerencia del aeropuerto de Bogotá (Colombia), hombres y mujeres en edades entre 21 a 30 años, estrato socioeconómico 2 y 3.

Instrumentos de recolección de datos.

La herramienta usada para la investigación es la encuesta, es un instrumento para la recolección de datos donde se tiene un acercamiento y permite conocer la percepción de la población de ciertos contextos. Es de gran utilidad para la investigación académica, permite comparar los resultados directamente y de manera objetiva, estos resultados suelen generarse rápidamente, de fácil de comprensión, precisión para la toma de decisiones que se aplicarán de acuerdo con los resultados (Caceres, 2018).

Estrategia del análisis de datos.

Se diseñará las encuestas y el análisis a través del programa Google forms y Excel.

Consideraciones éticas.

La investigación está basada según (ley 1090 de 2006 y resolución 8430 del 2003), mediante el consentimiento informado que se encuentra en los anexos de la actual investigación.

Según la ley 1090 artículo II numeral 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”.

Capítulo 4.

Resultados.

En una escala de 1 a 5 donde 1 es malo, 2 regular, 3 bueno, 4 muy bueno, y 5 excelente los resultados fueron los siguientes:

Figura 1

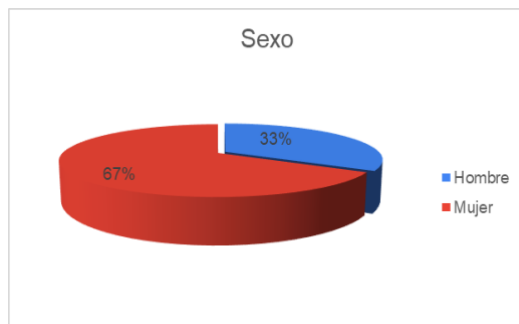
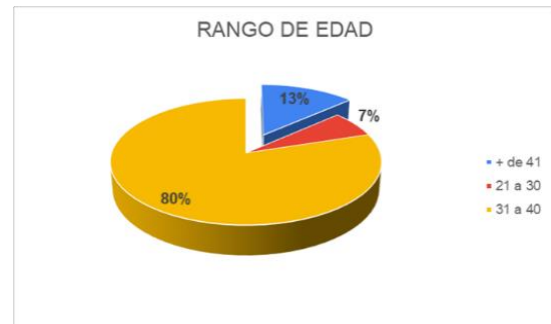


Figura 2



En la figura 1 podemos evidenciar que la participación de encuestados hombres, solo fue de un 33 % y 67 % fueron mujeres, esto se debe a que en el área encuestada la gran mayoría son cargos ocupados por mujeres. En la figura 2 el rango de edad con mayor participación es el de 31 a 40 años con un porcentaje del 80%, seguido del rango 21 a 30 con un 13 % y finalmente, un 7 % rango de edad superior a 41 años, no hubo ningún participante en rango de edad 18 a 20 años.

Figura 3

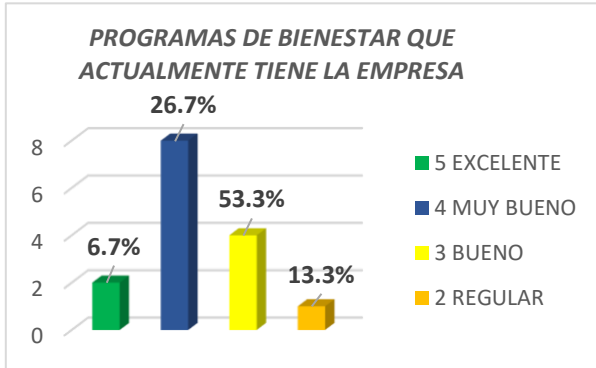
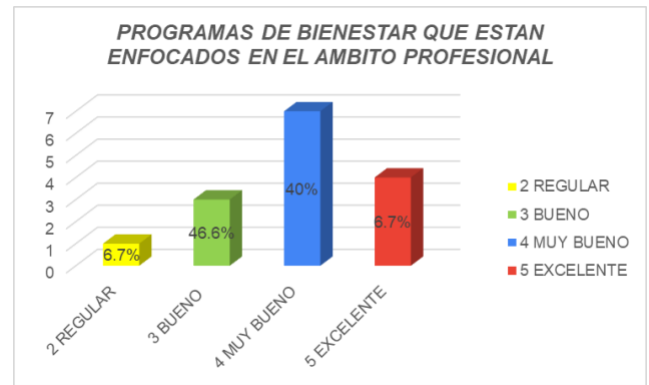


Figura 4



En la figura 3 Observación ninguno de los encuestados respondió opción 1 Malo; en la pregunta de programas de bienestar que actualmente tiene la empresa el 53.3 % de las personas indicaron la calificación 4. Muy bueno y el 26.7% lo califica como bueno, esto quiere decir que la empresa Avianca si maneja programas de bienestar, los conocen los funcionarios y están a gusto con ellos. Figura 4 Observación ninguno de los encuestados respondió opción 1 malo; se caracterizan los funcionarios encuestados en afirmar que Avianca se preocupa por la parte profesional de sus colaboradores con un 86.6% de aceptación de dichos programas (sumatoria de muy bueno y excelente).

Figura 5

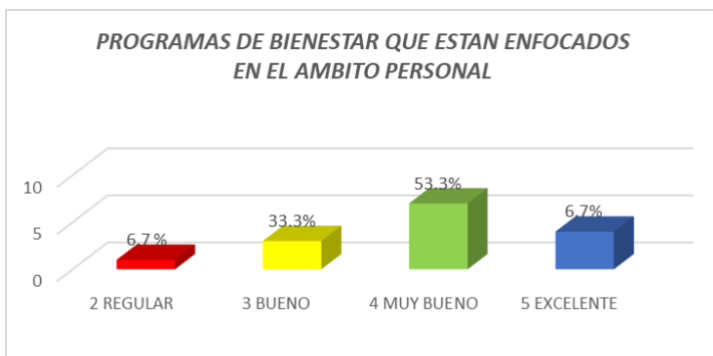


Figura 6

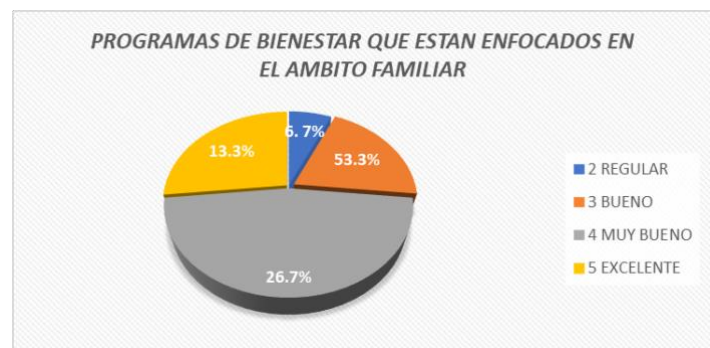


Figura 5, Observación ninguno de los encuestados respondió opción 1 Malo; en la pregunta de cómo le parece los programas de bienestar enfocados en el ámbito personal, de los 15 participantes el 86.6 % califican los programas como bueno o muy buenos. En la figura 6 Observación ninguno de los encuestados respondió opción 1 Malo; el 53.3% de los encuestados continúan afirmando que son buenos los programas de bienestar en el ámbito familiar, y tan solo el 6.7% indica que son regulares.

Figura 7



Figura 8



En la figura 7 Observación ninguno de los encuestados respondió opción mala, observamos que referente a la remuneración recibida tenemos una participación de 27 % de la calificación excelente que no se había evidenciado antes y muy bueno 46.%. En la figura 8 podemos evidenciar que la seguridad laboral en Avianca cumple con las necesidades de sus empleados con un porcentaje de 93% contra un 7% en regular.

Figura 9



Figura 10



En la figura 9 el entorno físico, las instalaciones y el mobiliario son esenciales para los funcionarios de Avianca, y estas necesidades son bien definidas por la compañía. En la figura 10, se evidencia que las relaciones interpersonales percibidas por la mayoría de los encuestados en Avianca son muy buenas con una participación del 60%, no se obtuvo calificación regular o mala.

Figura 11



Figura 12



En la figura 11, la pregunta enfocada al reconocimiento percibido dentro de la empresa, los encuestados se sienten reconocidos tal y como lo muestra la gráfica, indicando que el 53% piensan que es muy bueno el reconocimiento y el 40% piensa que es bueno. En

la figura 12, acerca de los ascensos podemos observar que el 46% de colaboradores encuestados piensan que es bueno, sin embargo, una parte de la población lo califica como regular o malo siendo sumatoria de estos dos el 20% de encuestados.

Figura 13

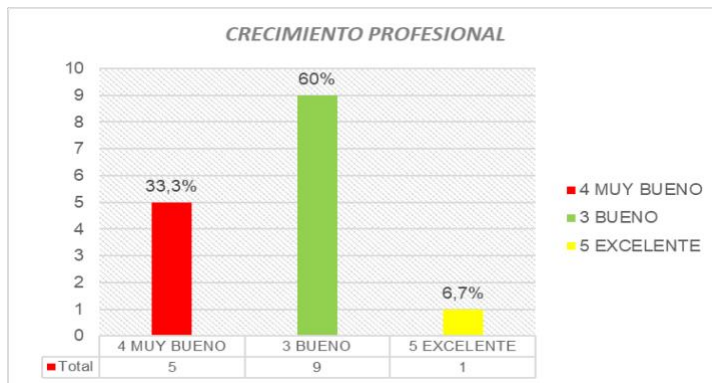
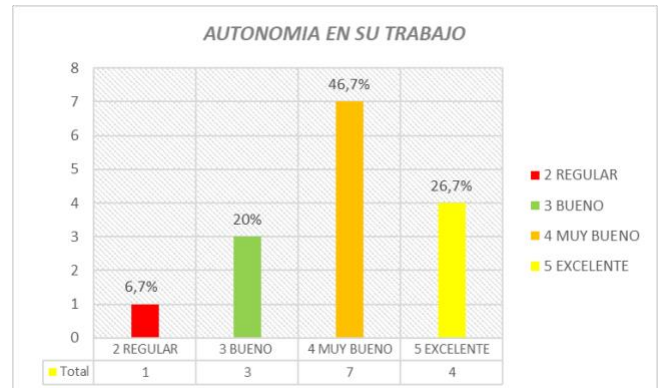


Figura 14



En la figura 13 se puede identificar en los resultados, que el crecimiento profesional es un ítem muy valorado por los trabajadores de Avianca, según los resultados obtenidos el 93,3% de los encuestados lo ven como bueno o muy bueno siendo esta la sumatoria de ambos. En la figura 14, a la pregunta sobre autonomía en el trabajo, la mayoría de los encuestados responden que es muy bueno con un 46,7%, solo el 6,7% de los encuestados están de acuerdo en decir que es regular.

Discusión.

En las investigaciones latinoamericanas no coincide con este proyecto; en cuanto a que un empleado motivado permanecerá más tiempo en la empresa y que habrá mayor rendimiento, no coincide porque en la encuesta realizada no se obtuvo información de estas variables; en lo que sí se asemeja es, en la parte de los factores motivacionales que inciden, como la prevalencia de los colaboradores en la relación laboral y en las compensaciones.

En cuanto a las investigaciones norteamericanas coincide en que el empleador debe crear condiciones de seguridad laboral para que, al realizar las funciones, exista un ambiente adecuado.

En la teoría de Herzberg, el factor de la motivación, son evidenciables tanto en teoría como en los resultados la importancia de la autorrealización y reconocimiento para el bienestar de los colaboradores; por otro lado, en los factores higiénicos coincide tanto en el salario, condiciones y relaciones laborales favorece y es importan para el bienestar de los empleados.

Conclusiones.

El nivel actual de motivación en Avianca Bogotá es bueno, no es excelente, pero en la mayoría de las variables se evidencia que el un porcentaje importante siente bien pago, que tienen autonomía en el trabajo, crecimiento personal, se sienten conformes con las promociones, entorno físico, relaciones interpersonales y seguridad laboral.

La percepción de los empleados acerca de los programas de motivación actual de la organización un poco más de la mitad de los encuestados lo calificaron como bueno, pero sin embargo los demás no se sienten tan satisfechos con los programas que actualmente proporciona la empresa

Los programas de bienestar que fomenten la motivación de los empleados de Avianca, más de la mitad de los empleados sienten que los programas que están enfocados a la familia son muy buenos y excelentes, por lo tanto, se puede afirmar los programas con este enfoque cumplen con las perspectivas de los empleados.

Limitaciones.

*La muestra no fue representativa por que la cantidad de empleados actualmente son aproximadamente de 19.000 colaboradores y solo se realizó la encuesta a 15 personas.

*La encuesta solo se le realizó al personal con el cargo de agentes de servicio al cliente y supervisores, pero los demás cargos no se incluyeron en la aplicación del instrumento.

Recomendaciones.

*Es importante seguir apoyando este tipo de investigaciones por parte de la Universidad Politécnico Gran Colombiano, y de esta forma realizar estudios posteriores que podrían ser más avanzados, donde se pueden aplicar otro tipo de instrumentos y contrastar los resultados que fueron publicados en el actual proyecto.

*Se deben seguir realizando proyectos de investigación, porque a través de estos se afianzan los conocimientos de los estudiantes, vistos en los módulos y hacen que la Práctica Empresarial no sea solo un requisito para el grado, sino que, con trabajo en equipo de los tutores y los estudiantes, se garantice el desarrollo de las competencias profesionales de los alumnos.

*Sería de gran importancia que Avianca tenga en cuenta los resultados, para que puedan realizar mejoras continuas, tanto en bienestar como en la motivación de sus empleados.

*En cuanto a la Psicología, es necesario seguir valorando y reconociendo el ámbito organizacional, porque esta parte de la Psicología es de vital importancia para las empresas; tanto para obtener los objetivos deseados y para los procesos organizacionales, que ejercen impacto en las personas como el bienestar.

Bibliografía

Universidad UNADE. (28 de 04 de 2020). *https://unade.edu.mx*. (U. UNADE, Productor)

Recuperado el 16 de 05 de 2021, de *https://unade.edu.mx/para-que-sirve-la-piramide-de-maslow/*

Avianca. (Marzo de 2019). *Informe Anual 2018 Avianca Holdings S.A.* Obtenido de

https://www.avianca.com/content/dam/avianca_new/pdf/avianca-ciudadana/informe-anual-es.pdf

Bello Nuñez, D. (2018). *(Especialización Administración Aeronautica y Aeroespacial)*

Universidad Militar Nueva Granada. (C. melgarejo, Editor) Obtenido de La Hueva de Pilotos Comerciales en Colombia: Desafios y Oportunidades para la Industria Aerea en Materia Juridica: *https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/17591*

Burgos, M. (2018). *Motivación y rendimiento laboral en instituciones del sector salud de*

Colombia. Obtenido de Consensus, Revista de Publicaciones Cientificas y

Académicas Vol 2 N° 2:

http://www.pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/20/30

Caceres, L. J. (2018). *La metodología de encuesta* . Obtenido de

https://biblioteca.marco.edu.mx/files/metodologia_encuestas.pdf

García Sanz, V. (Junio de 2012). *Universidad de Valladolid*. Obtenido de

<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/1144/TFG->

[B.60.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/1144/TFG-B.60.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Hernández, S. G. (7 de 7 de 2020). *Anadolu Agency*. Obtenido de

<https://www.aa.com.tr/es/econom%C3%ADa/colombia-encabeza-listado-de->

[pa%C3%ADses-de-la-ocde-con-mayor-desempleo-para-2020-debido-al-](https://www.aa.com.tr/es/econom%C3%ADa/colombia-encabeza-listado-de-pa%C3%ADses-de-la-ocde-con-mayor-desempleo-para-2020-debido-al-)

[coronavirus/1902562](https://www.aa.com.tr/es/econom%C3%ADa/colombia-encabeza-listado-de-pa%C3%ADses-de-la-ocde-con-mayor-desempleo-para-2020-debido-al-coronavirus/1902562)

Huilcapi Masacon, M. R., Castro López, G. A., & Jácome Lára, G. A. (Marzo de 2017).

Motivación: las Teorías y su Relación en el Ámbito Empresarial. Obtenido de

Revista Científica Dominio de las Ciencias Vol.3 N° 2 , pp. 311.333:

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5889721.pdf>

Iñiguez, P. C., Rendon Medel, R., Aguilar Avila, J., & Salinas Cruz, E. (11 de Noviembre

de 2017). *Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación*. Obtenido

de <https://www.redalyc.org/pdf/2631/263153520009.pdf>

Martinez Barral, P. (25 de 11 de 2019). *www.psicologia-online.com*. Recuperado el 16 de

05 de 2021, de <https://www.psicologia-online.com/teoria-de-herzberg-de-los-dos->

[factores-sobre-la-motivacion-laboral-4807.html](https://www.psicologia-online.com/teoria-de-herzberg-de-los-dos-factores-sobre-la-motivacion-laboral-4807.html)

- Naszneen Siddiqui, N., & Bisaria, G. (January de 2018). *Innovative Techniques of Motivation for Employee Retention in Aviation Industry*. Obtenido de Anveshak, International Journal of Management Vol. 7 N° 1 pp. 136-151:
https://www.researchgate.net/profile/Sonal-Mahajan-5/publication/348295349_The_Effects_of_Working_Hours_on_Health_and_Work_Life_Balance/links/5ff6902ea6fdccdb837409a/The-Effects-of-Working-Hours-on-Health-and-Work-Life-Balance.pdf#page=138
- Observatorio laboral de la universidad del Rosario. (Viernes de Marzo de 2021). *El 22% de los colombianos, insatisfechos con su empleo*. Obtenido de El Nuevo Siglo:
<https://www.elnuevosiglo.com.co/articulos/04-2018-el-22-de-los-colombianos-insatisfechos-con-su-empleo>
- Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. (Abril de 2018). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*. Obtenido de Revista Scientific Vol. 3, N° 7 pp. 177-192: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7011913.pdf>
- Portafolio. (Agosto de 2017). *La importancia de la motivación laboral*. Obtenido de <https://www.portafolio.co/tendencias/la-importancia-de-la-motivacion-laboral-508298>
- Portafolio. (2020). Trabajo remoto, una tendencia que promete crecer aún más en 2021. *Portafolio*, <https://www.portafolio.co/economia/empleo/trabajo-remoto-tendencia-home-office-promete-crecer-aun-mas-en-2021-547887>.

Quiroga, M. (08 de 02 de 2021). *Economipedia*. Recuperado el 26 de 05 de 2021, de

Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-herzberg.html>

Ramos Zarate , S. (23 de 08 de 2018). <https://repositorio.upeu.edu.pe>. Recuperado el 16 de

05 de 2021, de <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1570>

Rivera Flores, N. (2019). *Relación entre Motivación Laboral y Retención de Empleados del*

Area de Operaciones de una Empresa Aseguradora en Lima. Obtenido de Tesis

para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración:

http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9072/1/2019_Rivera-Flores.pdf

Rovira Salvador , I. (14 de 04 de 2021). <https://psicologiymente.com>. Recuperado el 16 de

05 de 2021, de [https://psicologiymente.com/organizaciones/teoria-factor-dual-](https://psicologiymente.com/organizaciones/teoria-factor-dual-frederick-herzberg)

[frederick-herzberg](https://psicologiymente.com/organizaciones/teoria-factor-dual-frederick-herzberg)

Anexos.

Instrumento de Evaluación

Anexo 1


Califique de 1 a 5 según corresponda siendo 1 el puntaje más bajo y 5 el puntaje más alto

1	MALO
2	REGULAR
3	BUENO
4	MUY BUENO
5	EXCELENTE

N°	PREGUNTA	1	2	3	4	5
	BIENESTAR					
1	PROGRAMAS DE BIENESTAR QUE ACTUALMENTE TIENE LA EMPRESA					
2	PROGRAMAS DE BIENESTAR QUE ESTAN ENFOCADOS EN EL AMBITO PROFESIONAL					
3	PROGRAMAS DE BIENESTAR QUE ESTAN ENFOCADOS EN EL AMBITO PERSONAL					
4	PROGRAMAS DE BIENESTAR QUE ESTAN ENFOCADOS EN EL AMBITO FAMILIAR					
	MOTIVACION					
6	SALARIO QUE ACTUALMENTE RECIBE					
7	SEGURIDAD LABORAL DE LA COMPAÑÍA					
8	ENTORNO FISICO					
9	RELACIONES INTERPERSONALES					
10	RECONOCIMIENTOS					
11	PROMOCIONES Y/O ASCENSOS					
12	CRECIMIENTO PROFESIONAL					
13	AUTONOMIA EN SU TRABAJO					

Anexo 2

Consentimiento informado.

 <p>POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA</p>	<p>MIEMBRO DE LA RED ILUMNO</p>	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	TE RE FORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	1 DE 2

INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Título del estudio: FACTORES MOTIVACIONALES QUE INCIDEN EN EL BIENESTAR
DE LOS COLABORADORES DE AVIANCA

Investigadores: Martha Janeth Arce Ardila cód. 1711020961 , María de los ángeles Boyacá
Arcos cód 1611022690 , Leydi Yadira Vanegas Martínez cód. 1711020910 Viviana Cárdenas
Rincón cód 15210312, María Teresa Palacios Saavedra cód 0211090786

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Avianca. El objetivo general de el Plan de Mejora es: Analizar los factores motivacionales que inciden el bienestar organizacional de los colaboradores de Avianca en el Aeropuerto El Dorado de Bogotá.

Posibles beneficios


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

Posibles riesgos

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

Participación voluntaria / Retiro del estudio

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

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

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: _____

Yo _____ identificado con C.C. _____

manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, Martha Arce, María de los ángeles Boyacá ,Leydi Vanegas, Viviana Cárdenas y María Teresa Palacios Denominada “Factores Motivacionales que inciden en el bienestar de los colaboradores de Avianca”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: _____

NOMBRE: _____

C.C.: _____

MATRIZ CONCEPTUAL DE INVESTIGACIÓN PARA ANÁLISIS Y CONSTRUCCIÓN TEÓRICO-EMPÍRICA

TÍTULO	AUTORES	AÑO	BASE DE DATOS	OBJEIVO	TIPO DE ESTUDIO	POBLACIÓN	INSTRUMENTOS O TÉCNICAS	RESULTADOS	REFERENCIA APA	DOI O ENLACE	
1	Factores Higiénicos y Motivadores en una Agencia Automotriz del estado de Sinaloa	Aida Alvarado-Borrego y Noe Ricardo Argüello-Silva	2018	Redalyc	Determinar la percepción de los miembros del departamento de ventas de la distribuidora Automotriz Sinaloense sobre los factores higiénicos y motivadores de la organización.	Mixto	Miembros del departamento de ventas de la agencia Volkswagen Automotriz en Sanalao.	Encuesta e Investigación documental	Según los resultados arrojados en la encuesta y la investigación que se realizó, se recomendo a la empresa una serie de estrategias que promueban la motivación y el reconocimiento en los empleados.	Alvarado Borrego, A., & Arguello Silva, N. (junio de 2018). Factores Higiénicos y Motivadores en una Agencia Automotriz del estado de Sinaloa. Obtenido de Revista Ra Ximhai, vol. 14, núm. Esp.3, pp. 207-222	https://www.redalyc.org/iatsRepo/461/46158064013/html/index.html
2	Motivación y rendimiento laboral en instituciones del sector salud de Colombia	Mildred Burgos	2018	Google académico	Evaluar la correlación entre motivación y rendimiento laboral	Mixto	20 Gerentes y coordinadores médicos de instituciones de salud de la Guajira.	Cuestionarios de 27 preguntas, uno para medir motivación y otro para medir desempeño laboral, con escala Likert.	Existe correlación directa entre motivación y desempeño laboral, el grupo evaluado reporta una orientación moderada al logro, el poder y a la necesidad de afiliación.	Burgos M. (2018). Motivación y rendimiento laboral en instituciones del sector salud de colombia.Consensus, ISSN:2452-5066, Vol.2, No.2, marzo 2018, pp.21-41	http://www.pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/20/30
3	Bienestar Laboral y Salud Mental en las Organizaciones	Yesika Castañeda Herrera Julián Betancourt Nancy Lorena Salazar y Alejandra Mora Martínez	2017	Revista Electrónica Psyconex	Dar a conocer diferentes investigaciones y teorías sobre el bienestar organizacional, citando publicaciones recientes.	Investigación Documental	N/A	Artículo de Investigación	N/A	Castañeda Herrera, Y., Betancourt, J., Salazar Jimenez, N. L., & Mora Martinez, A. (2017). Bienestar Laboral y Salud Mental en las Organizaciones. Obtenido de Revista Electronica Psyconex, Vol 9 N° 14	https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/download/328547/20785360/
4	Clima, Reconocimiento y Compromiso Laboral de los Empleados de Vizcarra y Asociados	Willie Enrique Gonzales Regalado	2015	Biblioteca Universidad Montemor los México	Conocer la percepción de la calidad del clima organizacional y la autopercepción del reconocimiento laboral.	Cuantitativo, descriptivo, explicativo, de campo y transversal	109 empleados que se encontraban laborando en Vizcarra y Asociados situada en la ciudad de Lima, Perú	Cuestionarios con escala Likert para medir clima organizacional, compromiso laboral y reconocimiento laboral.	Respecto a la calidad de clima organizacional, se pudo concluir que los empleados perciben un clima regular. En cuanto al grado de reconocimiento laboral los empleados autoperciben un buen reconocimiento laboral. Para el grado de compromiso laboral se pudo encontrar que los empleados autoperciben como de regular a bueno su compromiso laboral en las áreas donde trabajan.	Gonzalez, W. E. (Abril de 2015). Clima, Reconocimiento y Compromiso Laboral de los Empleados de Vizcarra y Asociados. Obtenido de Tesis de Posgrado	http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/111/Tesis%20Willie%20Enrique%20Gonzales%20Regalado.pdf?sequence=1&isAllowed=y
5	Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial	Magdalena R. Huilcapi-Masacon Georgina A. Jácome-Lara Gabriela A. Castro-López	2017	Dialnet Uni.Rioja	Identificar el grado de motivación de los gerentes y personal de las empresas de la ciudad Babahoyo	Mixto	180 funcionarios del rango directivo (gerentes, administradores y propietarios) de empresas ubicados en la ciudad de Babahoyo.	Cuestionario de 5 preguntas formuladas con el propósito de identificar el grado de motivación del personal.	La motivación incide en la calidad de vida de los empleados, a mayor motivación mejor desempeño laboral que impulsa la rentabilidad empresarial. La falta de motivación afecta las relaciones interpersonales y el bienestar social del empleado.	Huilcapi-Masacon Magdalena, J. L.-L. (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. Dominio de las Ciencias, ISSN: 2477-8818 Vol. 3, núm. 2, marzo, 2017, pp. 311-333	https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5889721

6	Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo.	Dennis Jiménez Bonilla y Edgar Jiménez Bonilla	2016	Dialnet Uni.Rioja	Determinar de qué manera el clima laboral está afectando el grado de satisfacción de los empleados.	Hipotético deductivo	166 empleados que laboran en la empresa de consumo masivo	Cuestionario Ops para medir el clima laboral - Cuestionario para evaluar la satisfacción laboral SL10/12	La relación entre el clima laboral y la satisfacción de los trabajadores, es no satisfactorio y tampoco están satisfechos con la forma de dirección así como de las condiciones de trabajo.	Jiménez Bonilla, D., & Jiménez Bonilla, E. (Junio de 2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. Obtenido de Revista Ciencia UNEMI Vol. 9 N° 18	https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5774750.pdf
7	La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador.	Nelly Narcisca Manjarrez Fuentes, Jhon Alejandro Boza Valle y Emma Yolanda Mendoza Vargas1	2020	Scielo	Diagnosticar la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo	Cualitativo, Descriptivo	38 empleados que trabajan en 8 establecimientos hoteleros Quevedo en la Provincia de Los Ríos, Ecuador.	Entrevistas y Cuestionarios	Se observan factores de motivación comunes entre los empleados, además ellos se muestran conformistas en cuanto al desempeño laboral, el reconocimiento es un punto positivo ya que indica que la mayoría se sienten reconocidos.	Manjarrez Fuentes, N., Boza Valle, J., & Mendoza Vargas, E. (Enero de 2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. Obtenido de Universidad y Sociedad, 11(5) 359 - 365	http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf
8	Teoría de Herzberg de los dos factores sobre la motivación laboral	Paula Martínez Barral	2019	Psicologia on line.com /Pagina Web	Describir la teoría de Herzberg y los factores de la motivación laboral	N/A	N/A	N/A	N/A	Martínez Barral, P. (25 de 11 de 2019). www.psicologia-online.com. Recuperado el 16 de 05 de 2021, de https://www.psicologia-online.com/teoria-de-herzberg-de-los-dos-factores-sobre-la-motivacion-laboral-4807.html	https://www.psicologia-online.com/teoria-de-herzberg-de-los-dos-factores-sobre-la-motivacion-laboral-4807.html
9	Innovative Techniques of Motivation for Employee Retention in Aviation Industry	Neha Nazneen Siddiqui y Gaurav Bisaria	2018	Google académico	Descubrir las técnicas recomendadas para lograr la motivación de los empleados de la industria de la aviación.	Cualitativa	Industria de aviación en el Estados Unidos.	Artículo de investigación	Plantea como estrategias para promover la motivación relacionadas con: adecuado proceso de selección, ambiente de trabajo, equilibrio trabajo-ocio, familia.	Nazneen S.N, Gaurav B. (2018) Innovative Techniques of Motivation of Employee Retention in Aviation Industry. Anveshak, ISSN:2278-8913, Vol.3, No.1, January 2018, pp.136-151	https://www.researchgate.net/profile/Sonal-Mahajan-5/publication/348295349_The_Effects_of_Working_Hours_on_Health_and_Work_Life_Balance/links/5ff6902ea6f6dcdcb837409a/The-Effects-of-Working-Hours-on-Health-and-Work-Life-Balance.pdf#page=138
10	El clima Laboral en Cuestión. Revisión Bibliográfico-Descriptiva y Aproximación a un Modelo Explicativo-Multivariable	Ángel Olaz	2013	Redalyc	Exploracion de diferentes investigaciones sobre clima laboral.	Investigación Documental	N/A	Artículo de investigación	N/A	Olaz, A. (Enero - Marzo de 2013). El clima Laboral en Cuestión. Revisión Bibliográfico-Descriptiva y Aproximación a un Modelo Explicativo-Multivariable. Obtenido de Aposta, Revista de Ciencias Sociales, num 56, pp. 1 -35	https://www.redalyc.org/pdf/4959/495950252002.pdf
11	Motivación Laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional	Humberto Coromoto Peña Rivas y Sabina Gisella Villón Pereo	2017	Dialnet Uni.Rioja	Explorar diferentes fuentes académicas que estudien la motivación y los factores que influyen en su construcción.	Cualitativa	N/A	Artículo de investigación	Presenta los factores que inciden en la manifestación de la motivación 1) relación laboral motivación- desempeño 2) recompensa 3) clima laboral 4) satisfacción laboral.	Peña R.H, Villón I. (2017). Motivación Laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional.Revista Científic, ISSN: 46045 0361, Vol.3 No.7, abril 2018, pp 177-192	https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011913
12	BENEFICIOS Y MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS EN LAS ORGANIZACIONES MODERNAS	Geraldine Quintero	2018	Consensus Revista de Investigación /pagina web	Descubrir las técnicas recomendadas para lograr la motivación de los empleados de la industria de la aviación.	N/A	N/A	N/A	N/A	Quintero, G. (2018). BENEFICIOS Y MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS EN LAS ORGANIZACIONES MODERNAS Consensus (Santiago)-Revista Interdisciplinaria De Investigación, 1(2), 43-52. Obtenido de http://pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/11	http://pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/11
13	Teoría de Herzberg	Myriam Quiroga	2021	Economipedia /pagina web	Explicar la teoría de Herzberg y sus características	N/A	N/A	N/A	N/A	Quiroga, M. (08 de 02 de 2021). Economipedia. Recuperado el 26 de 05 de 2021, de Economipedia: https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-herzberg.html	https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-herzberg.html

14	Propuesta para mejorar la calidad de servicio al cliente según la teoría de Maslow, en la empresa Distribuciones CODISA S.A.C.- cusco- 2018	Santiago Ramos	2018	Repositorio de tesis Universidad Peruana Union	Aplicar la teoría de Maslow y realizar una propuesta para mejorar la calidad del servicio al cliente de la empresa CODISA	cuantitativa	50 trabajadores que laboran en la microempresa CODISA	Encuesta	un 60% de los colaboradores de ventas indica que el cliente se siente satisfecho después de realizar la compra ,quiere decir que los empleados estan realizando una buena venta y satisfacen las necesidades de sus cliente, se realizo un foda se evidencio debilidades de seguridad por parte de recursos humanos, conflictos sociales . se realiza una propuesta de mejoramiento teniendo en cuenta la pirámide de maslow donde se resalta las mejoras en alimentos y refrigerios, higiene y ambientes acogedores, compañerismo, bonificaciones y plan de ascensos .	Ramos Zarate , S. (23 de 08 de 2018). https://repositorio.upeu.edu.pe . Recuperado el 16 de 05 de 2021, de https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1570	https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1570
15	Diseño de una propuesta de incentivos y beneficios que le permita a una mediana empresa prestadora de servicios de tecnología, reducir los índices de ausentismo y rotación de personal.	Carolina Ríos, Mayra Correa y Diego Vargas.	2017	Revistas Universidad Libre	Brindar una propuesta de beneficios e incentivos a una mediana empresa en la ciudad de Cali.	Exploratorio descriptivo.	36 empleados de la empresa prestadora de servicios de tecnología en Cali.	Encuestas	En términos generales, los empleados conocen el plan de beneficios pero menos de la mitad lo percibe atractivo, se identifican aspectos para mejorar el plan de beneficios así contribuir a la rotación de personal en la empresa.	Ríos-González, C., Correa- Gutiérrez, M., & Vargas-Calderón, D. F. (24 de Octubre de 2017). Diseño de una propuesta de Incentivos y beneficios que le permita a una mediana empresa prestadora de servicios de tecnología, reducir los índices de ausentismo y rotación de personal. Obtenido de Revista Libre Empresa 15(1), 91-102	https://doi.org/10.18041/1657-2815/libreempresa.29.004
16	Relación entre motivación laboral y retención de empleados del área de operaciones en una empresa aseguradora de Lima 2018	Nathalie Andrea Rivera Flores	2019	Google académico	Determinar si existe alguna relación entre motivación laboral y la retención de empleados de operaciones de una empresa aseguradora de Lima.	Cuantitativa (correlacional)	198 colaboradores del área de operaciones de una empresa aseguradora de Lima.	Cuestionarios evaluados con el coeficiente de Aiken y la medición de la confiabilidad con el Cronbach (condiciones motivacionales internas y externas)	La motivación interna tiene correlación directa con la retención de los empleados, de igual forma se determinaron como las retribuciones externas estimulan el interés por permanecer en la empresa.	Rivera N. (2018). Relación entre motivación laboral y retención de empleados del área de operaciones de una empresa aseguradora de Lima 2018, Universidad San Ignacio de Loyola, Facultad de Ciencias Empresariales.	http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9072/1/2019_Rivera-Flores.pdf
17	La Teoría del Factor Dual de Frederick Herzberg	Isabel Roviria	2021	Psicología y mente	Aplicar la teoría de Herzberg para mejorar el grado de motivación de los empleados dentro de una empresa	N/A	N/A	N/A	N/A	Rovira Salvador, I. (14 de 04 de 2021). https://psicologiymente.com . Recuperado el 16 de 05 de 2021, de https://psicologiymente.com/organizaciones/teoria-factor-dual-frederick-herzberg	https://psicologiymente.com/organizaciones/teoria-factor-dual-frederick-herzberg
18	La Auténtica Felicidad	Martin Seligman	2017	Libro impreso	Aplicar estrategias para incrementar los factores de motivación laboral por medio de la teoría de la psicología positiva fortalezas y virtudes de seligman	N/A	N/A	N/A	N/A	Seligman, M. (2017). La Auténtica Felicidad. Barcelona: Ediciones B.S.A.	Libro impreso
19	¿Para qué sirve y como me afecta la pirámide de Maslow?	Universidad UNADE	2020	Universidad americana de Europa	Describir la teoría de Maslow, y como afecta su aplicación en las empresas y el marketing	N/A	N/A	N/A	N/A	Universidad UNADE. (28 de 04 de 2020). https://unade.edu.mx . (U. UNADE, Productor) Recuperado el 16 de 05 de 2021, de https://unade.edu.mx/para-que-sirve-la-piramide-de-maslow/	https://unade.edu.mx/para-que-sirve-la-piramide-de-maslow/


20	La Salud, desde una Perspectiva Integral	Luis Marcel Valenzuela Contreras	2016	Dialnet Uni.Rioja	Comprender a partir de la historia la definición de salud.	Investigación Documental	N/A	Artículo de investigación	N/A	Valenzuela Contreras, L. M. (16 de Noviembre de 2016). La Salud, desde una Perspectiva Integral. Obtenido de Revista Universitaria de la Educación Física y el Deporte. Año 9, Nº 9	https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6070681.pdf
----	--	----------------------------------	------	-------------------	--	--------------------------	-----	---------------------------	-----	---	---

Anexo 3

Matriz.

Anexo 4

Consentimientos Diligenciados.

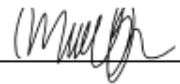
 MIEMBRO DE LA RED ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 23 de mayo 2021

Yo Manuel Alarcon identificado con C.C. 1024506119

manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, Martha Arce, María de los ángeles Boyacá, Leydi Vanegas, Viviana Cárdenas y María Teresa Palacios Denominada "Factores Motivacionales que inciden en el bienestar de los colaboradores de Avianca", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.


FIRMA: 

NOMBRE: Manuel Alarcon

C.C.: 1024506119



MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

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

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 23 de mayo 2021


Yo Jhon Jairo Sanchez identificado con C.C. 79750951

manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, Martha Arce, María de los ángeles Boyacá, Leydi Vanegas, Viviana Cárdenas y María Teresa Palacios Denominada "Factores Motivacionales que inciden en el bienestar de los colaboradores de Avianca", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 

NOMBRE: Jhon Jairo Sanchez

C.C.: 79750951

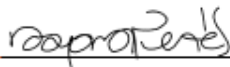
 <p>MIEMBRO DE LA RED ILUMNO</p>	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 23 de mayo 2021


Yo Dayana Puentes identificado con C.C. 1030586092

manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, Martha Arce, María de los ángeles Boyacá, Leydi Vanegas, Viviana Cárdenas y María Teresa Palacios Denominada "Factores Motivacionales que inciden en el bienestar de los colaboradores de Avianca", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 

NOMBRE: Dayana Puentes

C.C.: 1030586092

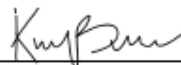
 <p>MIEMBRO DE LA RED ILUMNO</p>	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 23 de mayo 2021


Yo Karen Lizeth Baracaldo identificado con C.C. 1073509909

manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, Martha Arce, María de los ángeles Boyacá, Leydi Vanegas, Viviana Cárdenas y María Teresa Palacios Denominada "Factores Motivacionales que inciden en el bienestar de los colaboradores de Avianca", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 

NOMBRE: Karen Lizeth Baracaldo

C.C.: 1073509909

 <p>MIEMBRO DE LA RED ILUMNO</p>	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 23 de mayo 2021


Yo Julieth Quiñonez identificado con C.C. 1018478925

manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, Martha Arce, María de los ángeles Boyacá, Leydi Vanegas, Viviana Cárdenas y María Teresa Palacios Denominada "Factores Motivacionales que inciden en el bienestar de los colaboradores de Avianca", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 

NOMBRE: Julieth Quiñonez

C.C.: 1018478925

 <p>MIEMBRO DE LA RED ILUMNO</p>	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 21 de mayo 2021


Yo Patricia Sandoval Baez identificado con C.C. 51785464

manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, Martha Arce, María de los ángeles Boyacá, Leydi Vanegas, Viviana Cárdenas y María Teresa Palacios Denominada "Factores Motivacionales que inciden en el bienestar de los colaboradores de Avianca", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: Patricia

NOMBRE: Patricia Sandoval Baez

C.C.: 51785464

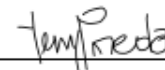
 <p>POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA</p>	<p>MIEMBRO DE LA RED ILUMNO</p>	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	TE RE FORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 21 de mayo 2021


Yo Yeny Paola Pineda identificado con C.C. 1023883881

manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, Martha Arce, María de los ángeles Boyacá, Leydi Vanegas, Viviana Cárdenas y María Teresa Palacios Denominada “Factores Motivacionales que inciden en el bienestar de los colaboradores de Avianca”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 

NOMBRE: Yeny Paola Pineda

C.C.: 1023883881

 <p>MIEMBRO DE LA RED ILUMNO</p>	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 21 de mayo 2021


Yo Solanyi Ramirez identificado con C.C. 52900912

manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, Martha Arce, María de los ángeles Boyacá, Leydi Vanegas, Viviana Cárdenas y María Teresa Palacios Denominada "Factores Motivacionales que inciden en el bienestar de los colaboradores de Avianca", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: Solanyi Ramirez

NOMBRE: Solanyi Ramirez

C.C.: 52900912


 <p>MIEMBRO DE LA RED ILUMNO</p>	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 21 de mayo 2021


Yo Diana Paola Tellez identificado con C.C. 1010188558

manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, Martha Arce, María de los ángeles Boyacá, Leydi Vanegas, Viviana Cárdenas y María Teresa Palacios Denominada "Factores Motivacionales que inciden en el bienestar de los colaboradores de Avianca", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 

NOMBRE: Diana Paola Tellez

C.C.: 1010188558

 <p>MIEMBRO DE LA RED ILUMNO</p>	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 1 de mayo 2021


Yo Luz Dary Rodriguez identificado con C.C. 53025687

manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, Martha Arce, María de los ángeles Boyacá, Leydi Vanegas, Viviana Cárdenas y María Teresa Palacios Denominada "Factores Motivacionales que inciden en el bienestar de los colaboradores de Avianca", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 

NOMBRE: Luz Dary Rodriguez

C.C.: 53025687

 <p>MIEMBRO DE LA RED ILUMNO</p>	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 21 de mayo 2021


Yo Magaly Trujillo identificado con C.C. 68304145

manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, Martha Arce, María de los ángeles Boyacá, Leydi Vanegas, Viviana Cárdenas y María Teresa Palacios Denominada "Factores Motivacionales que inciden en el bienestar de los colaboradores de Avianca", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 

NOMBRE: Magaly Trujillo

C.C.: 68304145

 <p>MIEMBRO DE LA RED ILUMNO</p>	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 20 de mayo 2021


Yo Karen Mendez identificado con C.C. 1032456832

manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, Martha Arce, María de los ángeles Boyacá, Leydi Vanegas, Viviana Cárdenas y María Teresa Palacios Denominada "Factores Motivacionales que inciden en el bienestar de los colaboradores de Avianca", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: Karen Mendez

NOMBRE: Karen Mendez

C.C.: 1032456832

 <p>MIEMBRO DE LA RED ILUMNO</p>	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 20 de mayo 2021


Yo Diany Yuleydy Rojas identificado con C.C. 66803832

manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, Martha Arce, María de los ángeles Boyacá, Leydi Vanegas, Viviana Cárdenas y María Teresa Palacios Denominada "Factores Motivacionales que inciden en el bienestar de los colaboradores de Avianca", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: Diany Rojas

NOMBRE: Diany Yuleydy Rojas

C.C.: 66803832

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

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 20 de mayo 2021


Yo María Sonia Arevalo identificado con C.C. 39744551

manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, Martha Arce, María de los ángeles Boyacá, Leydi Vanegas, Viviana Cárdenas y María Teresa Palacios Denominada "Factores Motivacionales que inciden en el bienestar de los colaboradores de Avianca", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: Sonia Arevalo

NOMBRE: María Sonia Arevalo

C.C.: 39744551

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

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 20 de mayo 2021

Yo Yadira Gonzalez identificado con C.C. 53002141

manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, Martha Arce, María de los ángeles Boyacá, Leydi Vanegas, Viviana Cárdenas y María Teresa Palacios Denominada "Factores Motivacionales que inciden en el bienestar de los colaboradores de Avianca", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

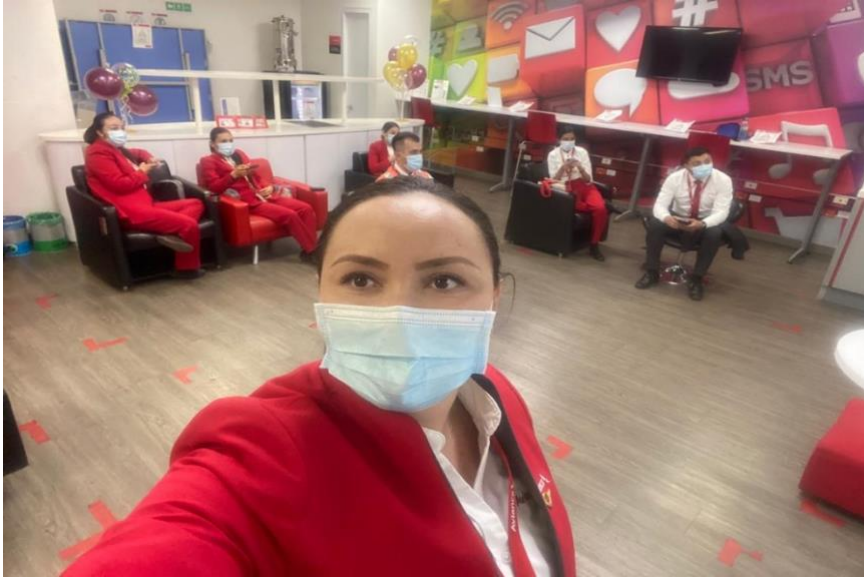
FIRMA: Yadira Gonzalez

NOMBRE: Yadira Gonzalez

C.C.: 53002141

Anexo 5

Registro fotográfico



Anexo 6

Producto Multimedia: <https://youtu.be/oLHIN06IdxY>

FICHA

Escuela	Politécnico Grancolombiano
Encargado (s)	Estudiantes: Martha Janeth Arce Ardila Cod 1711020961 María De Los Ángeles Boyacá Arcos Cod 1611022690 Leydi Yadira Vanegas Martínez Cod 1711020910 Viviana Cárdenas Rincón Cód. 1521031278 María Teresa Palacios Saavedra Cod 0211090786
	Docente: Carolina Gómez González
Título	Factores Motivacionales Que Inciden En El Bienestar De Los Colaboradores De Avianca
Objetivo del proyecto	Analizar los factores motivacionales que inciden el bienestar organizacional de los colaboradores de Avianca en el aeropuerto El Dorado de Bogotá.
Justificación del proyecto	El objetivo de este trabajo es detectar los factores que pueden afectar la motivación de los funcionarios de Avianca; por medio de los resultados que se obtengan en esta investigación se rediseñaran los programas actuales de bienestar laboral y así mejorar la calidad de vida laboral tanto física como psicológicamente e incrementado la productividad y eficiencia en sus funciones.
Enlace Producto Multimedia	https://youtu.be/oLHIN06IdxY